

Hakcipta © tesis ini adalah milik pengarang dan/atau pemilik hakcipta lain. Salinan boleh dimuat turun untuk kegunaan penyelidikan bukan komersil ataupun pembelajaran individu tanpa kebenaran terlebih dahulu ataupun caj. Tesis ini tidak boleh dihasilkan semula ataupun dipetik secara menyeluruh tanpa memperolehi kebenaran bertulis daripada pemilik hakcipta. Kandungannya tidak boleh diubah dalam format lain tanpa kebenaran rasmi pemilik hakcipta.



**HUBUNGAN ANTARA PENGUASAAN ILMU
TEKNOLOGI DAN MAKLUMAT (ICT), WAKTU
KERJA GLIRAN, PELUANG KENAIKAN PANGKAT
DAN JANTINA DENGAN KOMITMEN KERJA
ANGGOTA POLIS BERPANGKAT RENDAH DI
DAERAH KOTA SETAR KEDAH**



NORIZAN BINTI AHMAD

Universiti Utara Malaysia

**SARJANA PENGURUSAN SUMBER MANUSIA
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA
OGOS 2018**

**HUBUNGAN ANTARA PENGUASAAN ILMU TEKNOLOGI
DAN MAKLUMAT (ICT), WAKTU KERJA GLIRAN, PELUANG
KENAIKAN PANGKAT DAN JANTINA DENGAN KOMITMEN
KERJA ANGGOTA POLIS BERPANGKAT RENDAH DI
DAERAH KOTA SETAR KEDAH**



Oleh
NORIZAN BINTI AHMAD

Universiti Utara Malaysia

**Tesis Ini Diserahkan Kepada
Pusat Pengajian Pengurusan Perniagaan
Universiti Utara Malaysia
Dalam Memenuhi Sepenuhnya Keperluan Untuk
Ijazah Sarjana Pengurusan (Sumber Manusia)**

KEBENARAN MERUJUK TESIS

Tesis ini dikemukakan sebagai memenuhi sebahagian daripada keperluan penganugerahan Ijazah Sarjana Universiti Utara Malaysia. Saya bersetuju membenarkan pihak Perpustakaan Universiti Utara Malaysia (UUM) mempamerkannya sebagai rujukan umum. Saya juga bersetuju bahawa sebarang bentuk salinan samada keseluruhan atau sebahagian daripada tesis ini untuk tujuan akademik adalah dibolehkan dengan kebenaran Dekan Kolej Perniagaan, Universiti Utara Malaysia. Sebarang bentuk salinan dan cetakan bagi tujuan komersil adalah dilarang sama sekali tanpa kebenaran bertulis daripada penyelidik. Pernyataan rujukan kepada penyelidik dan UUM perlulah dinyatakan jika sebarang bentuk rujukan dibuat ke atas tesis ini.

Kebenaran untuk menyalin dan menggunakan tesis ini secara keseluruhan atau sebahagian daripadanya hendaklah di mohon melalui :

**Pusat Pengajian Pengurusan Perniagaan
Universiti Utara Malaysia
Sintok, Kedah**

ABSTRAK

Isu komitmen kerja merupakan isu yang sering dibincangkan dalam semua organisasi termasuklah dalam pasukan Polis Diraja Malaysia (PDRM). Ini kerana pelbagai persepsi negatif telah dilabelkan terhadap pasukan PDRM. Isu-isu seperti rasuah, salah guna kuasa, pelanggaran disiplin serta tindak-tanduk anggota yang mencemar nama baik dan kewibawaan PDRM masih mewarnai imej pasukan secara berterusan. Isu-isu ini kerap diperkatakan kerana mempunyai perkaitan dengan tahap komitmen kerja anggota polis. Sehubungan itu, kajian ini telah memberi tumpuan kepada faktor penguasaan ilmu ICT, waktu kerja giliran, peluang kenaikan pangkat dan jantina sebagai angkuabah bebas dan komitmen kerja sebagai angkuabah bersandar. Kaedah kajian adalah berbentuk kuantitatif dengan menggunakan set borang soal selidik yang diedarkan kepada 220 responden di empat belas buah balai polis dalam daerah Kota Setar, Kedah. Daripada jumlah tersebut, sebanyak 196 set borang soal selidik telah berjaya dikutip semula. Pemilihan sampel dibuat dengan menggunakan kaedah rawak mudah berdasarkan data yang diperolehi daripada bahagian pentadbiran Ibu Pejabat Polis Daerah Kota Setar, Kedah. Hasil kajian mendapati bahawa peluang kenaikan pangkat mempunyai hubungan yang kuat dengan komitmen kerja iaitu dengan kekuatan hubungan sebanyak ($r = 0.541$) berbanding dengan hubungan di antara waktu kerja giliran dengan komitmen kerja iaitu ($r = 0.503$), dan diikuti dengan hubungan yang lemah di antara faktor penguasaan ilmu ICT dengan komitmen kerja iaitu ($r = 0.328$). Sementara itu, tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi faktor jantina dengan komitmen kerja dalam kalangan anggota polis berpangkat rendah di IPD Kota Setar, Kedah.

Kata Kunci: komitmen, penguasaan ilmu ICT, waktu kerja giliran, peluang kenaikan pangkat, jantina, anggota polis.

ABSTRACT

Work commitment issues are common discussion issues in many organizations including the organization such as the Royal Malaysian Police (PDRM). PDRM had been labelled with many negative perceptions by the general public such as issues of their involvement in corruption, abuse of power, disciplinary problem and unjustified activities of the members of the main enforcement agency in the country during their course of duties or after duties are damaging the reputation and integrity of PDRM. These issues are often questioned and was said related to the level of work commitment of these policemen. As such, this research focused on factors of ICT knowledge, rotating shift work, promotion opportunities and gender which are the independent variables and work commitment as dependent variable. Quantitative research method with the used of a set of questionnaires were applied in this research and distributed to 220 police personnel from fourteen police station in Kota Setar District Police Headquarters. From the number, 196 sets of questionnaires were successfully collected. The choice of sampling method is simple random sampling based on datas obtained from the computer system of the Administration Division of Kota Setar District Police Headquarters. The outcome of the research showed that promotion opportunities have strong relationship with work commitment with strength of relationship of ($r=0.541$) compared to the relationship between rotating shift work and work commitment which is ($r = 0.503$) and followed by weak relationship between the factor of ICT knowledge with work commitment which is ($r = 0.328$). While, there are no significant differences for the gender factor and work commitment among rank and file police personnel at Kota Setar District Police Headquarters.

Keywords: commitment, ICT knowledge, rotating shift work, promotion opportunities, gender, police personnel.

PENGHARGAAN

Dengan nama Allah yang maha pemurah lagi maha penyayang. Segala puji dan syukur bagi-Nya, kerana keizinan dan inayahNya tesis ini telah dapat disiapkan. Saya sangat bersyukur kepada Allah yang memberikan saya peluang, kesabaran dan kekuatan untuk menyelesaikan tesis ini dengan berjaya.

Pertama sekali, saya ingin mendedikasikan jutaan terima kasih ini kepada penyelia saya, Prof. Madya Dr. Kamal bin Ab. Hamid yang telah banyak memberikan bimbingan, panduan, tunjuk ajar, dorongan serta nasihat yang amat bermakna di sepanjang saya menjalankan penyelidikan dan kerja-kerja menyiapkan tesis ini. Semoga Allah Taala jua yang akan membalas segala jasa baik beliau.

Saya juga ingin merakamkan setinggi penghargaan kepada suami tercinta, Shafie bin Ramli yang sentiasa menyokong dan memberi dorongan untuk saya meneruskan perjuangan dalam menghabiskan pengajian ini. Dengan dorongan dan sokongan moral daripada beliau, saya mampu berjuang sehingga ke tahap ini. Buat anak-anak, Shahrul Idzuan, Shahrul Irfandy dan Shahrul Idzham, kejayaan ini adalah sebagai dorongan buat anak-anak ibu untuk terus menguatkan semangat dan azam dalam mencari ilmu sebanyak yang boleh. Ketahuilah bahawa kesetiaan dan kesabaran kalian amat disanjung dan dikagumi.

Di kesempatan ini juga, saya ingin mengucapkan jutaan terima kasih kepada Prof. Madya Dr. Mohmad Yazam Sharif, Dr. Choo Ling Suan dan Dr. Shaiful Anuar yang turut memberi panduan dan tunjuk ajar di sepanjang saya menyiapkan penulisan tesis ini.

Setinggi-tinggi penghargaan dan jutaan terima kasih juga dirakamkan kepada pihak Polis Diraja Malaysia, khususnya Ketua Bahagian Pentadbiran Balai Polis Daerah Kota Setar, Kerani Pentadbiran serta anggota polis Ibu Pejabat Polis Daerah Kota Setar Kedah yang telah memberi bantuan dan kerjasama sepenuhnya dalam menjayakan kajian ini.

Sekalung penghargaan dan ucapan terima kasih yang tidak ternilai ditujukan buat ibu bapa serta adik-adik yang telah banyak membantu, memberi semangat dan galakan untuk menghabiskan pengajian sarjana ini.

Akhir sekali, ucapan terima kasih juga ditujukan buat rakan-rakan seperjuangan yang banyak mendorong dan memberi semangat untuk menyiapkan penulisan tesis ini.

Dengan sokongan moral dan bimbingan anda semua, saya telah dapat menyiapkan tesis Sarjana Pengurusan (Sumber Manusia) ini dengan sempurna dan jayanya.



UUM
Universiti Utara Malaysia

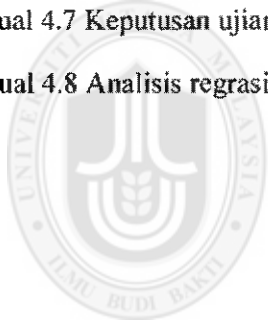
KANDUNGAN

CERTIFICATION OF THESIS WORK (PhD/DBA/Master by Research)	iii
KEBENARAN MERUJUK TESIS	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
PENGHARGAAN	viii
KANDUNGAN	x
SENARAI JADUAL	xii
SENARAI RAJAH	xiii
 BAB SATU: PENGENALAN	
1.1 Latar Belakang Kajian	1
1.2 Pernyataan Masalah	4
1.3 Persoalan Kajian	9
1.4 Objektif Kajian	9
1.5 Skop Kajian	10
1.6 Kepentingan Kajian	10
1.7 Definisi Konsep dan Operasi	14
1.8 Rumusan Bab	23
 BAB DUA: SOROTAN LITERATUR	
2.1 Pengenalan	24
2.2 Konsep Komitmen	24
2.2.1 Komponen Komitmen	25
2.2.2 Jenis Komitmen	29
2.3 Kajian Lepas Berkaitan Komitmen Kerja	33
2.4 Penguasaan Ilmu Teknologi Maklumat dan Komunikasi (ICT)	38
2.4.1 Hubungan antara Penguasaan Ilmu ICT dan Komitmen Kerja	40
2.5 Waktu Kerja Giliran	43
2.5.1 Hubungan antara Waktu Kerja Giliran dan Komitmen Kerja	45
2.6 Peluang Kenaikan Pangkat	48
2.6.1 Hubungan antara Peluang Kenaikan Pangkat dan Komitmen Kerja	49
2.7 Jantina	51
2.7.1 Hubungan antara Jantina dan Komitmen Kerja	52
2.8 Kerangka Kajian Dan Pembentukan Hipotesis	54
2.9 Teori Asas	56
2.9.1 Teori Kepuasan Dua Faktor Herzberg	57
2.10 Rumusan Bab	61
 BAB TIGA: METODOLOGI	
3.1 Pendahuluan	62
3.2 Rekabentuk Kajian	62
3.3 Poulasi dan Sampel Kajian	63
3.4 Pembentukan Instrumen	65
3.4.1 Item Negatif (<i>reverse code item</i>)	70

3.4.2	Ujian Kebolehpercayaan	71
3.5	Skala Pengukuran	73
3.6	Analisis Data	73
3.6.1	Analisis Diskriptif	74
3.6.2	Ujian Normaliti	75
3.6.3	Analisis Korelasi Pearson	75
3.6.4	Ujian-t	76
3.6.5	Ujian Regrasi Berganda	76
3.7	Rumusan	77
 BAB EMPAT: ANALISIS DAN KEPUTUSAN KAJIAN		
4.1	Latar Belakang Bab	78
4.2	Analisis Diskriptif	78
4.3	Ujian Normaliti	82
4.4	Analisis Korelasi Pearson	84
4.4.1	Hubungan antara Penguasaan Ilmu ICT dan Komitmen Kerja	85
4.4.2	Hubungan antara Kerja Giliran dan Komitmen Kerja	86
4.4.3	Hubungan antara Peluang Kenaikan Pangkat dan Komitmen Kerja	86
4.5	Analisis Ujian-t	87
4.6	Analisis Regresi	88
 BAB LIMA: PERBINCANGAN & KESIMPULAN		
5.1	Pendahuluan	90
5.2	Perbincangan Hasil Kajian	90
5.2.1	Hubungan antara Penguasaan Ilmu ICT dengan Komitmen Kerja	90
5.2.2	Hubungan Waktu Kerja Giliran Dengan Komitmen Kerja	94
5.2.3	Hubungan Peluang Kenaikan Pangkat Dengan Komitmen Kerja	97
5.2.4	Hubungan Faktor Jantina Dengan Komitmen Kerja	99
5.3	Implikasi Kajian	100
5.4	Masalah dan Cadangan Kajian	107
5.4.1	Masalah Kajian	107
5.4.2	Cadangan Kajian	109
5.5	Kesimpulan	111
RUJUKAN		112
LAMPIRAN		141

SENARAI JADUAL

Jadual 1.1 Statistik kerugian akibat peningkatan kes jenayah pada tahun 2015	3
Jadual 3.1 Ringkasan instrumen kajian	66
Jadual 3.2 Ujian kebolehpercayaan	72
Jadual 4.1 Latar belakang responden (n=196)	79
Jadual 4.2 Ujian normaliti	83
Jadual 4.3 Nilai koefisien korelasi	85
Jadual 4.4 Hubungan di antara penguasaan ilmu ICT dan komitmen kerja	85
Jadual 4.5 Hubungan antara waktu kerja giliran dan komitmen kerja	86
Jadual 4.6 Hubungan antara peluang kenaikan pangkat dan komitmen kerja	86
Jadual 4.7 Keputusan ujian-t sampel tidak bersandar	87
Jadual 4.8 Analisis regresi	88



UUM
Universiti Utara Malaysia

SENARAI RAJAH

Rajah 2.1 Kerangka kajian	55
Rajah 2.2 Konsep Teori Dua Faktor Herzberg Kesan ke atas kepuasan kerja.	60
Rajah 3.1 Proses Kebolehpercayaan Instrumen	71
Rajah 3.2 Skala Likert	73
Rajah 4.1 Ujian normaliti setiap pembolehubah	84



UUM
Universiti Utara Malaysia

BAB 1

PENGENALAN

1.1 Latar Belakang Kajian

Polis Diraja Malaysia (PDRM) merupakan salah satu jabatan yang terpenting di negara kita. Selaras dengan peranannya sebagai penjaga keamanan, keselamatan dan kedaulatan negara (Mohd Reduan & Mohd Redzuan, 1984), maka satu kajian berkaitan dengan organisasi PDRM perlu dilaksanakan bagi melihat dan mengetahui sejauh mana fungsi jabatan ini dalam menjalankan amanah dan tanggungjawab mereka terhadap masyarakat dan negara. Di samping menyelesaikan kes-kes berkaitan jenayah (Mohd Sazif, 2011; Venugopal, 2011), pasukan keselamatan ini juga terbabit dengan isu-isu kemanusiaan dan global (Patterson, 2009; Salmah 2009). Sebagai anggota PDRM, mereka juga perlu menyelesaikan kes-kes yang melibatkan hal-ehwal awam dan bencana alam. Contohnya seperti banjir dan tanah runtuh (Salmah, 2009). Sehubungan itu, setiap anggota PDRM perlulah mempunyai komitmen kerja yang tinggi kerana setiap tugas yang diberi hendaklah dilaksanakan dalam tempoh yang singkat serta laporan perlu disediakan dengan cepat dan betul.

Dalam kajian ini, penyelidik memberi fokus kepada komitmen kerja di dalam kalangan anggota polis berpangkat rendah yang terdiri daripada Konstabel, Lans Koperai, Koperai, Sarjan, Sarjan Mejar dan Sub-Inspektor sahaja. Hal ini kerana anggota polis berpangkat rendah ini merupakan tulang belakang dan nadi penggerak dalam menjayakan sesuatu misi PDRM. Sekiranya tahap komitmen kerja anggota polis berpangkat rendah ini tidak memuaskan, maka implikasi yang timbul bukan

sahaja akan memberi imej yang buruk kepada organisasi bahkan kesannya akan turut dirasakan oleh masyarakat (Brown & Campbell, 1994; Cheong & Yun, 2011). Ini kerana tugas memelihara keamanan tidak boleh dilakukan secara sambil lewa dan mengikut mood anggota yang bertugas. Selain daripada itu, aspek keselamatan juga bukanlah sesuatu yang boleh dikompromi. Justeru itu, setiap warga PDRM khususnya anggota pangkat rendah perlu menunjukkan komitmen kerja dan disiplin yang tinggi agar rakyat dan negara dapat berada dalam suasana aman dan harmoni.

Berdasarkan kajian yang telah dijalankan pada tahun 2009, faktor peningkatan jenayah telah dikenalpasti sebagai faktor yang dibimbangkan oleh masyarakat Malaysia berbanding dengan faktor ekonomi (Buletin PDRM, 2012). Perkara ini telah menimbulkan kegelisahan di kalangan masyarakat. Peningkatan kadar jenayah ini sedikit sebanyak berkaitan dengan perubahan arus globalisasi yang mana secara tidak langsung turut membawa kepada perubahan trend jenayah. Kenyataan ini dapat dilihat berdasarkan laporan peningkatan kes-kes jenayah seperti penipuan, pecah amanah, pemalsuan, Ah Long dan juga jenayah siber (KDN, 2015; Utusan Malaysia, 2016). Kes-kes yang berlaku ini telah menjadikan tugas kepolisan semakin kompleks dan mencabar kerana jenayah ini melibatkan golongan profesional, berpendidikan, berstatus sosial serta berkedudukan tinggi dalam masyarakat. Fenomena ini sememangnya memerlukan siasatan yang terperinci dan anggota polis yang terlibat perlu menunjukkan komitmen kerja yang tinggi agar sesuatu kes itu dapat diselesaikan dengan cepat dan laporan perlu disediakan dengan betul. Sehubungan itu, PDRM adalah organisasi yang bertanggungjawab dan memainkan peranan yang utama dalam menyelesaikan dan mengurangkan kadar jenayah di negara kita (JPM, 2015). Walaubagaimanapun, ianya bukanlah suatu tugas yang mudah untuk dilaksanakan. Ini kerana mereka akan berhadapan dengan pelbagai ragam

masyarakat (Patterson, 2009). Justeru itu, setiap anggota polis perlu komited dalam melaksanakan tugas masing-masing.

Jadual 1.1
Statistik kerugian akibat peningkatan kes jenayah pada tahun 2015

Kes Jenayah	Jumlah Kerugian (RM)
Penipuan	1,164,813,138.07
Pecah amanah	1,136,027,385.92
Jenayah Siber	38,802,298.39
Pemalsuan	14,271,123.39
Ah Long	31,302,620.10
Kes Penipuan Afrika	199,985,057.83

Sumber : Utusan Malaysia, 21 Januari 2016

Jadual 1.1 menunjukkan jumlah kerugian yang di alami akibat peningkatan kes-kes jenayah di Malaysia. Jadual juga menunjukkan penipuan sebagai kes jenayah yang paling tinggi berbanding jenayah-jenayah lain. Sekiranya tidak ditangani dengan segera, dikhuatiri akan menjejaskan kepercayaan masyarakat terhadap organisasi PDRM. Sehubungan itu, PDRM perlu bertindak dengan pantas agar rakyat tidak merasa cemas dan dapat hidup dalam negara yang aman dan sifar jenayah. Hal ini dapat direalisasikan sekiranya komitmen kerja serta disiplin mereka tinggi sewaktu menjalankan tugas. Secara tidak langsung mereka akan memberikan perkhidmatan dengan cemerlang, adil, tegas serta penuh dedikasi. Kenyataan ini dibuktikan melalui kajian yang telah dijalankan oleh Osman et.al (1998), Syed Ikhsan & Rowland (2004), Bates (2004) dan Harter et.al (2002) yang menyatakan bahawa pekerja yang komited dapat melahirkan prestasi kerja yang cemerlang, dalam masa yang sama prestasi organisasi juga meningkat dan boleh mengurangkan pusingganti pekerja.

Walaubagaimanapun sejak akhir-akhir ini, pelbagai kes melibatkan anggota PDRM diperkatakan oleh masyarakat. Kes-kes rasuah, salah guna kuasa dan disiplin sering

mewarnai media sosial (Harr, Robin N., 1997) Hal ini sedikit sebanyak telah mencemar nama baik dan kewibawaan organisasi PDRM. Sebagai badan penguatkuasaan undang-undang terulung dalam negara, masyarakat mengharapkan PDRM dapat memberikan perkhidmatan kelas pertama yang berkualiti sepertimana yang telah diamalkan di negara maju (KDN, 2015). Masyarakat mengharapkan anggota polis bersikap lebih profesional dalam mengambil sebarang tindakan semasa menjalankan tugas. Sekiranya masyarakat tidak berpuas hati, pasti PDRM akan menjadi sasaran kritikan. Sehubungan itu, setiap anggota PDRM mesti komited semasa bertugas agar dapat mengembalikan semula keyakinan masyarakat terhadap kreadibiliti dan kewibawaan PDRM dalam melaksanakan tanggungjawab sebagai badan penguatkuasa undang-undang. Justeru itu, kajian ini memberi fokus kepada faktor-faktor yang dilihat mempunyai hubungan dengan komitmen kerja di kalangan anggota polis berpangkat rendah yang berkhidmat di daerah Kota Setar Kedah. Faktor-faktor yang dikaji adalah penguasaan ilmu teknologi dan maklumat (ICT), waktu kerja giliran, peluang kenaikan pangkat dan faktor jantina.

1.2 Pernyataan Masalah

Bidang kepolisan merupakan salah satu pekerjaan yang agak berisiko dan mencabar (Patterson, 2009) serta penuh dengan tekanan (Hasmizal, 2007; Cheong & Yun, 2011; Mohamed Sazif, 2011; Ruslan, 2007; Salmah, 2009; Sundaram & Kumaran, 2012). Kenyataan ini telah dibuktikan oleh kajian Anderson et.al, (2002), Anshel (2000), Buker & Wiccko (2006) yang menyatakan bahawa tugas-tugas kepolisan amatlah berisiko dan berhadapan dengan tekanan kerja yang tinggi. Dapatan kajian mereka juga turut disokong oleh kajian Cheong & Yun (2011), Collins & Gibbs (2003), Dantzer (1987), Davidson & Veno (1979), Kaur et. al, (2013), Lipp (2009),

Mohamed Sazif (2011), Nomi (1999), Paton & Violanti (1997), Rao et.al, (2008); Russel (2014), Salmah (2009), Shane (2010), Sundaram & Kumaran (2012), Violanti & Aron (1995) serta Webster (2013). Sehubungan itu, komitmen kerja yang tinggi adalah perlu bagi setiap anggota PDRM ini. Selain daripada berhadapan dengan risiko yang tinggi dalam pekerjaan, bidang tugas mereka juga memerlukan interaksi sosial yang tinggi dengan masyarakat (Zainudin & Fatimah, 2013). Sekiranya tidak komited semasa bertugas, sudah semestinya mereka tidak dapat menyelesaikan sesuatu tugas yang diterima dengan cepat dan kesannya akan diterima oleh masyarakat. Selain daripada itu, mereka juga perlu memberi laporan yang segera dan betul kepada pegawai atasan apabila terlibat dengan sesuatu kes. Justeru itu, mereka perlu mempunyai komitmen kerja yang tinggi sewaktu bertugas.

Komitmen pekerja dilihat sebagai suatu keperluan dalam perkembangan sesebuah organisasi (O'Malley, 2000). Organisasi biasanya amat menghargai komitmen pekerjanya memandangkan pekerja yang mempunyai komitmen tinggi cenderung untuk dikaitkan dengan hasil kerja yang baik seperti peningkatan produktiviti, kurangnya kadar ponteng kerja, kestabilan suasana kerja dan sebagainya (Worral et al., 2000; Culverson, 2002). Lantaran itu, komitmen pekerja adalah suatu cabang pengurusan sumber manusia yang perlu ditadbir sebaik mungkin. Kesedaran akan pentingnya perancangan serta penelitian terhadap isu yang mendorong anggota PDRM untuk terus memberi komitmen adalah wajar difahami dan dikaji agar masalah seperti tidak hadir kerja dan tidak fokus semasa bertugas dapat dikurangkan.

Menurut Nicholas (2003), kebanyakan organisasi pada masa kini mula mengeksploitasi ICT untuk bersaing bagi meningkatkan komitmen kerja. Walaubagaimanapun, kajian ICT lebih banyak memfokuskan kepada guru-guru

sekolah (Johari & Siti Norazlina, 2010; Mohd Hasril, 2009; Shiro, 2008). Kajian mengenai ilmu ICT telah dianggap penting oleh kajian terdahulu, namun masih tidak banyak kajian yang dijalankan keatas organisasi awam khususnya PDRM. Menurut Testa (2001), setiap anggota PDRM perlu memiliki pengetahuan terhadap penguasaan ilmu ICT agar setiap maklumat dapat disalurkan dengan pantas dan berkesan. Hal ini dapat dilihat sekiranya anggota PDRM menjalankan siasatan dan mengumpulkan bahan bukti, menjejak dan mengesan penjenayah serta mengumpul risikan keselamatan. Secara tidak langsung kepelbagaian dalam kemahiran ini akan meransang komitmen kerja individu. Justeru, penguasaan ilmu ICT perlu dikaji secara terperinci sama ada mempunyai hubung kait dengan komitmen kerja anggota polis berpangkat rendah ini.

Selain itu, komitmen kerja juga turut dikaitkan dengan waktu kerja giliran yang diperkenalkan organisasi (Park, 2007; Liberman et al., 2002). Menurut Wedderburn (1978), bekerja secara giliran terutamanya pada waktu malam akan memberi kesan terhadap kebajikan dan kesejahteraan pekerja. Menurut kajian, sistem kerja giliran telah menyebabkan produktiviti anggota polis menurun sewaktu bertugas (Tamagawa et al., 2007) dan membawa kepada tekanan kerja di kalangan anggota polis (Liberman et al., 2002). Ini berlaku kerana mereka mengalami masalah kekurangan tidur dan secara tidak langsung telah menjejaskan tumpuan dan komitmen terhadap kerja mereka.

Menurut Welsch & Lavan (1981) kenaikan pangkat akan memberi kepuasan kerja dan seterusnya dapat meningkatkan komitmen kepada organisasi. Namun begitu, sejauh mana peluang kenaikan pangkat dapat menyumbang kepada komitmen kerja masih menjadi tanda tanya dikalangan penyelidik. Bateman (1991) percaya bahawa

kenaikan pangkat seseorang dapat menentukan tahap kualiti mereka dalam organisasi. Menurut Forsyth & Copes (1994) pula, pangkat merupakan simbol kepada peningkatan kerjaya dan status kedudukan. Hassan (1995) pula berdebat bahawa anggota polis yang tidak diberi peluang untuk kenaikan pangkat akan merasa kecewa dan berputus asa. Situasi ini secara tidak langsung merupakan salah satu punca yang menyebabkan penurunan prestasi terhadap anggota PDRM (Koys, 2001; Harrison & Hubbard, 1998; Iverson & Buttigieng, 1998).

Oleh kerana kajian-kajian sebelum ini kurang memberi tumpuan terhadap organisasi PDRM khususnya aspek komitmen kerja di kalangan anggota polis berpangkat rendah, maka pengkaji merasakan perlu satu kajian dijalankan ke atas anggota polis berpangkat rendah ini. Hal ini demikian kerana sejak akhir-akhir ini, pelbagai persepsi negatif telah dilabelkan kepada pasukan PDRM. Dalam masa yang sama, PDRM juga sering menjadi fokus utama dalam radar pemerhatian dan pemantauan masyarakat (Patterson, 2009). Isu-isu seperti rasuah, salah guna kuasa, pelanggaran disiplin (Haarr, Robin N., 1997) serta tindak-tanduk anggota yang mencemar nama baik dan kewibawaan PDRM masih berterusan mewarnai imej pasukan (Zainudin & Fatimah, 2013). Sebagai contoh, PDRM telah dicabar dengan analisis media kerana gagal menangani isu judi haram dengan berkesan (Utusan Malaysia, 2014). Fenomena ini merupakan salah satu cabaran bahawa bukan mudah untuk memerangi persepsi masyarakat yang sering melabel PDRM sebagai “corrupted and immoral” (KDN, 2015).

Statistik yang menunjukkan salahlaku dan sikap negatif anggota PDRM ini boleh dilihat berdasarkan laporan tahunan Suruhanjaya Hak Asasi Manusia (SUHAKAM) pada tahun 2013, yang mana sebanyak 569 aduan berkaitan sikap anggota PDRM

telah diterima sejak tahun 2005 hingga tahun 2011. Aduan-aduan yang diterima ini berkaitan sikap anggota polis. Antara aduan tersebut adalah kelewatan tindakan polis dalam memberikan tindak balas bagi aduan awam iaitu sebanyak 287 aduan. Selain daripada itu, SUHAKAM juga telah menerima aduan berkaitan dengan penyalahgunaan kuasa polis sebanyak 160 aduan dan 122 aduan melibatkan kekerasan melampau tindakan polis. Berdasarkan aduan yang diterima ini, jelas menunjukkan sikap negatif anggota polis ini secara tidak langsung akan turut mempengaruhi komitmen kerja mereka semasa bertugas. Situasi ini telah memberikan kesan negatif terhadap profesionalisme PDRM (Laporan Tahunan SUHAKAM, 2013). Justeru untuk memastikan keyakinan masyarakat terhadap PDRM sentiasa di tahap yang tinggi, maka setiap warga PDRM perlu mempamerkan komitmen kerja yang tinggi dan mempunyai iltizam untuk menghindari penyalahgunaan kuasa, kelewatan dalam menyelesaikan kes serta tingkah laku yang agresif agar sesuatu tugas yang dilakukan dapat dilaksanakan dengan jayanya tanpa mengundang risiko yang tinggi samada terhadap diri sendiri mahupun masyarakat. Oleh itu, setiap anggota polis haruslah mempamerkan sikap yang baik dan sentiasa memiliki komitmen kerja yang tinggi agar dapat memberikan perkhidmatan yang bermutu, ikhlas dan penuh dedikasi.

Maka, pihak pengurusan PDRM perlu mencari mekanisme yang bersesuaian dalam usaha untuk memastikan setiap anggotanya memiliki tahap komitmen kerja yang tinggi agar tahap dan kualiti profesionalisme anggotanya dapat ditingkatkan. Oleh yang demikian, kajian mengenai faktor yang mempengaruhi komitmen kerja di kalangan anggota PDRM dilihat penting tambahan pula kajian ini masih lagi kurang di kalangan anggota polis berpangkat rendah. Sehubungan itu, dalam kajian ini, pengkaji telah memberi tumpuan kepada aspek penguasaan ilmu ICT, waktu kerja

giliran, peluang kenaikan pangkat dan faktor jantina sebagai faktor yang mempunyai hubungan dengan komitmen kerja di kalangan anggota polis berpangkat rendah yang berkhidmat di dalam daerah Kota Setar Kedah. Faktor-faktor ini perlu dikaji kerana penyelidik melihat ianya sebagai faktor dalaman dan luaran yang mampu menjadi dorongan dan motivasi kepada anggota polis serta mempunyai hubungan dengan komitmen kerja.

1.3 Persoalan Kajian

Persoalan yang telah dikaji dalam penyelidikan ini ialah:

- i. Adakah penguasaan ilmu ICT mempunyai hubungan dengan komitmen kerja?
- ii. Adakah waktu kerja giliran mempunyai hubungan dengan komitmen kerja?
- iii. Adakah peluang kenaikan pangkat mempunyai hubungan dengan komitmen kerja?
- iv. Adakah terdapat perbezaan signifikan komitmen kerja antara anggota polis lelaki dan anggota polis perempuan?

1.4 Objektif Kajian

Objektif umum kajian ini adalah untuk mengenalpasti faktor-faktor yang mempunyai hubungan dengan komitmen kerja di kalangan anggota polis berpangkat rendah. Manakala objektif khusus kajian ini adalah untuk:

- i. Mengenalpasti sama ada penguasaan ilmu ICT mempunyai hubungan dengan komitmen kerja.

- ii. Mengenalpasti sama ada waktu kerja giliran mempunyai hubungan dengan komitmen kerja.
- iii. Mengenalpasti sama ada peluang kenaikan pangkat mempunyai hubungan dengan komitmen kerja.
- iv. Terdapat perbezaan signifikan komitmen kerja anggota polis lelaki dan anggota polis perempuan.

1.5 Skop Kajian

Kajian ini memberi tumpuan kepada faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kerja di kalangan anggota Polis Diraja Malaysia (PDRM). Secara terperinci, tumpuan kajian ini selanjutnya adalah kepada faktor-faktor seperti penguasaan ilmu ICT, waktu kerja giliran, peluang kenaikan pangkat dan faktor jantina yang mempunyai hubungan terhadap komitmen kerja di kalangan anggota polis berpangkat rendah. Kajian ini melibatkan anggota polis berpangkat Konstabel hingga Sub Inspektor yang bertugas di Daerah Kota Setar Kedah sahaja. Kajian ini hanya melibatkan daerah Kota Setar sahaja kerana penyelidik mendapati belum ada kajian sebelum ini yang dijalankan terhadap anggota polis berpangkat rendah ini. Selain daripada itu, anggota polis berpangkat rendah juga banyak bertugas di balai-balai polis dalam daerah Kota Setar.

1.6 Kepentingan Kajian

Adalah diharap kajian ini dapat memberi gambaran jelas tentang keadaan profesion PDRM pada masa kini. Menurut Neubert & Cady (2001) komitmen dalam apa jua bentuk adalah sangat berpengaruh terhadap gelagat pekerja. Ini disebabkan komitmen dapat memberi petunjuk apakah dan bagaimana seseorang pekerja itu akan

bertindak. Justeru itu, pihak jabatan wajar mengetahui perkembangan ikhtisas dan keadaan anggota polis pangkat rendah dalam organisasi. Di mana anggota yang komited akan dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi dan seterusnya dapat menyelesaikan segera masalah-masalah jenayah dan hal-ehwal awam yang berlaku di negara kita. Dapatan kajian ini di harap akan memberi manafaat kepada pelbagai pihak yang memerlukannya, khususnya sumbangan secara fizikal mahupun teoritikal kepada individu, organisasi, masyarakat dan juga penyelidik.

Secara praktikalnya, hasil daripada kajian ini diharap boleh menjadi panduan yang berguna kepada anggota polis sendiri agar dapat meningkatkan tahap komitmen kerja mereka. Sekiranya tahap komitmen kerja seseorang anggota polis itu tinggi, mereka akan memberikan perkhidmatan yang terbaik sewaktu menjalankan tugas. Sebaliknya mereka tidak dapat menjalankan tugas dengan sempurna sekiranya mempunyai komitmen kerja yang rendah. Kenyataan ini terbukti berdasarkan kajian oleh Rynes & Imber (1992) serta Siti Sarah (1998) yang mendapati sekiranya seseorang pekerja komited terhadap kerjaya mereka, maka kecenderungan untuk menghasilkan kerja yang berkualiti adalah tinggi. Selain daripada itu, kadar pusing ganti (turn over) juga adalah rendah. Ini bermakna pekerja yang komitmen kerjanya tinggi akan dapat mencurahkan lebih banyak usaha dan tenaga dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Di samping itu mereka juga menunjukkan minat untuk bekerja dan kekal lebih lama dalam sesebuah organisasi tersebut.

Kajian ini juga penting kepada organisasi. Secara teoritikalnya, maklumat dan hasil kajian ini akan menjadi panduan yang berguna kepada organisasi dalam mengenalpasti faktor-faktor penguasaan ilmu ICT, waktu kerja giliran, peluang kenaikan pangkat dan jantina yang mempunyai hubungan dengan tahap komitmen

kerja di kalangan anggota polis berpangkat rendah. Organisasi beruntung sekiranya mempunyai pekerja yang komited. Ini kerana pekerja yang memiliki komitmen kerja yang tinggi mampu untuk menghasilkan mutu kerja yang berkualiti dan seterusnya mempamerkan prestasi kerja yang tinggi. Kenyataan ini selari dengan dapatan kajian oleh Steers (1997) serta Mowday et. al., (1982). Menurut mereka, pekerja yang mempunyai komitmen kerja yang tinggi akan menunjukkan kualiti kerja yang tinggi, minat terhadap kerja juga meningkat dan seterusnya prestasi kerja juga akan meningkat. Secara tidak langsung kadar pusing ganti pekerja juga adalah rendah. Sehubungan itu, organisasi akan mendapat faedah apabila memiliki pekerja yang komited kerana dapat menunjukkan kualiti kerja yang tinggi. Disamping itu, organisasi juga boleh menjadikan kajian ini sebagai rujukan dalam mengenal pasti ciri personaliti anggota dan membuat perancangan komprehensif bagi meningkatkan komitmen dan prestasi kerja individu. Selain daripada itu, ia juga dapat membantu jabatan sumber manusia untuk merangka strategi ke arah meningkatkan komitmen kerja di kalangan warga PDRM. Ini kerana tanpa komitmen kerja yang tinggi pasukan PDRM sudah semestinya tidak mampu untuk menangani isu-isu dan cabaran semasa yang global. Pada masa kini, apa yang pastinya PDRM perlu berhadapan dengan satu masyarakat yang semakin berpendidikan, vokal, mempunyai pelbagai saluran maklumat serta jangkaan yang tinggi terhadap prestasi dan bukan lagi satu masyarakat yang boleh disergah ataupun diherdik dengan sewenang-wenangnya. Sehubungan itu, organisasi perlu mengenalpasti faktor-faktor yang boleh meningkatkan tahap komitmen pekerjanya dan seterusnya boleh mempraktikkannya ke dalam organisasi masing-masing.

Seterusnya melalui kajian ini, kita dapat melihat betapa besarnya peranan dan pengorbanan pasukan polis dalam menjalankan tugas penguatkuasaan undang-

undang. Oleh itu, kita tidak boleh sewenang-wenangnya menuding jari untuk mencari kesalahan mereka. Hal ini disebabkan kebanyakan masyarakat pada masa kini menganggap bahawa usaha membentaras jenayah secara keseluruhannya hanya terletak di bahu pasukan PDRM semata-mata. Selain daripada itu PDRM juga kerap dipersalahkan apabila meningkatnya indeks jenayah pada sesuatu masa. Justeru diharap dapatan kajian ini akan dapat membuka minda masyarakat untuk lebih mengetahui tentang peranan warga PDRM khususnya anggota polis pangkat rendah. Masyarakat juga perlu mengetahui bahawa pendekatan PDRM pada masa kini tidak hanya tertumpu kepada tindakan reaktif sahaja kerana masyarakat kini mengalami perubahan persekitaran, peningkatan penduduk, polariti pendidikan, kemajuan ICT serta pengwujudan trend jenayah yang lebih dinamik yang memerlukan komitmen kerja yang sangat tinggi. Ini menunjukkan betapa pentingnya tugas sebagai anggota polis dan masyarakat perlu sedar akan hakikat ini. Sehubungan itu, masyarakat perlu sentiasa bekerjasama dan menjalankan hubungan yang baik dengan warga PDRM.

Akhir sekali, kajian ini secara teoritikalnya diharap dapat menghasilkan satu pengetahuan baru bagi membantu para penyelidik yang menjalankan kajian berkaitan pembangunan sumber manusia. Ini kerana menurut Neubert & Cady (2001) gelagat seseorang adalah penting dan berpengaruh terhadap komitmen walau dalam apa jua bentuknya. Menurut beliau lagi, komitmen memberi isyarat apakah dan bagaimanakah seseorang itu akan bertindak. Maka bentuk tindakan yang akan diambil merupakan salah satu daripada perkara-perkara yang ingin diketahui oleh para penyelidik. Tujuan kajian ini juga adalah untuk mendapatkan maklumat. Selain daripada itu boleh juga dijadikan sebagai panduan dan rujukan kepada penyelidik lain untuk kajian lanjutan mereka. Ini kerana secara konsistennya, kajian-kajian yang telah dijalankan sebelum ini sering mengaitkan komitmen dengan gelagat-gelagat

pekerja seperti prestasi kerja, ponteng kerja, bertukar kerja serta aspek-aspek yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Secara tidak langsung, tahap komitmen pekerja yang rendah atau tinggi akan memberi kesan baik ataupun buruk samada kepada individu itu sendiri ataupun kepada organisasi itu sendiri.

1.7 Definisi Konsep dan Operasi

Perbincangan pada bahagian ini adalah berkaitan dengan definisi konsep serta definisi operasi bagi pembolehubah-pembolehubah yang telah dikaji. Definisi serta konsep-konsep yang diterangkan ini adalah sesuai dengan konteks kajian ini sahaja. Menurut Sabitha Marican (2005) definisi konsep dirujuk sebagai definisi teori serta diperkukuhkan melalui kajian lepas. Ia lebih bersifat abstrak dan umum. Manakala definisi operasi pula merupakan istilah yang selalu digunakan oleh penyelidik untuk memberi gambaran yang jelas mengenai sesuatu konsep yang hendak dikaji.

Noralai & Norhasni (2010) menyatakan bahawa kajian berkaitan komitmen adalah menjadi subjek popular di kalangan penyelidik dan telah meningkat sejak beberapa dekad yang lalu. Pelbagai definisi telah diberikan oleh para penyelidik bagi menerangkan mengenai konsep dan maksud komitmen. Komitmen terbahagi kepada dua jenis iaitu komitmen organisasi dan komitmen kerja:

i. Komitmen

Dari sudut ilmiah, secara umumnya komitmen ditakrifkan sebagai usaha gigih seseorang pekerja terhadap organisasi (Kanter, 1968). Manakala Van Maanen (1975) pula melihat komitmen sebagai kesanggupan seseorang itu untuk memberikan sesuatu yang lebih daripada apa yang diharapkan kepada organisasinya.

Menurut Mowday et. al., (1982) komitmen digambarkan sebagai suatu situasi hubungan secara semulajadi di antara pekerja dengan organisasi. Ini menunjukkan bahawa pekerja yang komited adalah mereka yang mempunyai kepercayaan yang kuat terhadap organisasi yang disertai oleh mereka. Ekoran daripada itu, mereka sanggup menerima matlamat dan nilai organisasi, sentiasa bersedia dan berusaha bagi memajukan organisasi serta sanggup berkhidmat dan bertahan lebih lama dalam organisasi tersebut.

Buchanan (1974) pula menyatakan sebarang hasil dan faedah-faedah yang disumbangkan oleh organisasi kepada pekerja seperti gaji yang tinggi akan menyebabkan seseorang itu bersedia untuk mencurahkan tenaga dan kesetiaan terhadap organisasinya.

Seterusnya Zaniah (1998) pula mengaitkan komitmen dengan tiga komponen. Pertama, identifikasi di mana pekerja menerima nilai dan matlamat organisasi sebagai nilai dan matlamatnya sendiri. Kedua, beliau menyatakan komitmen sebagai penglibatan psikologi ataupun keasyikan pekerja dalam melakukan tugasannya dan komponen yang ketiga melibatkan kesetiaan iaitu perasaan sayang kepada organisasi.

Secara ringkasnya Sheldon melihat komitmen sebagai sikap atau orientasi seseorang terhadap organisasinya.

Manakala Robbins (1998) pula merujuk komitmen sebagai situasi atau keadaan di mana seseorang pekerja itu mengenalpasti dan memahami matlamat organisasi yang dianggotainya serta berhasrat untuk terus kekal di dalam organisasi tersebut. Manakala dalam kajian Meyer & Allen (1997) pula, komitmen dilihat sebagai gelagat manusia itu sendiri.

Menurut Nurjehan (1997) pula, komitmen bermaksud seseorang pekerja mempunyai kecenderungan dalaman yang positif terhadap kerjayanya dan akan merasa bangga dengan kerjaya yang dipilihnya. Oleh yang demikian, pekerja yang komited terhadap kerjanya lebih mempertahankan nilai organisasinya, rajin hadir bekerja tanpa ponteng, sentiasa berkongsi visi dan misi jabatan malah menjadi lebih setia pada organisasinya.

Merujuk kepada kajian ini, komitmen dilihat sebagai gelagat dan sikap anggota polis berpangkat rendah terhadap hasil kerja ataupun perkhidmatan yang telah disumbangkan oleh mereka samada berbentuk positif ataupun negatif. Ini kerana gelagat-gelagat anggota polis berpangkat rendah ini mempunyai hubung kait dengan prestasi kerja mereka. Secara umumnya, anggota polis yang mempunyai komitmen kerja yang tinggi akan memberi sumbangan positif yang lebih besar kepada organisasi berbanding anggota polis yang kurang komited.

ii. Komitmen Organisasi

Menurut Simon (1958) dan Salancik (1997), komitmen organisasi ditakrifkan sebagai penerimaan matlamat dan nilai organisasi seperti matlamat untuk diri sendiri atau pekerja itu sendiri. Seterusnya Culverson (2002) pula mentakrifkan komitmen organisasi sebagai keinginan untuk terus kekal bekerja di sesebuah organisasi tersebut.

Dalam hal ini, Khairunnisa (2013) menyatakan seseorang pekerja itu perlu lebih berusaha, sentiasa berkorban masa dan tenaga untuk memajukan organisasi kerana masalah organisasi juga merupakan salah satu daripada aspek penting yang perlu difikirkan oleh pekerja. Ini kerana faktor yang menentukan jatuh atau banggunya sesebuah organisasi adalah terletak di bahu ahli organisasi tersebut. Justeru itu, setiap pekerja perlu mewujudkan hubungan yang akrab antara dirinya dan organisasi.

Komitmen organisasi dalam kajian ini merujuk kepada sikap taat setia dan sayang seseorang pekerja kepada organisasi. Ini bermaksud anggota polis berpangkat rendah yang komited akan menunjukkan kesetiaan terhadap organisasinya. Dengan itu, mereka akan merasa tergugat sekiranya masyarakat luar mengutuk ataupun memperkatakan sesuatu yang buruk mengenai organisasi mereka. Secara tidak langsung mereka akan berusaha untuk menjaga dan mengekalkan hubungan baik dalam pekerjaan serta berkeinginan untuk terus setia dalam organisasinya walaupun ditawarkan dengan pelbagai alternatif yang menarik daripada organisasi lain.

iii. Komitmen Kerja

Komitmen kerja bermaksud seseorang pekerja akan lebih mengutamakan tugas dan kerjanya berbanding dengan tugas-tugas lain yang tidak bersangkutan dengan kerjayanya (Etzioni, 1961; Mishra, 2005). Ini berlaku kerana minat yang ditunjukkan

terhadap kerja, disamping pengkhususan dan kepakaran yang dimiliki seseorang dalam bidang kerja sehingga merasakan kurang penting untuk membuat kerja-kerja rutin pentadbiran yang lain. Dalam hal ini, pekerja yang komited terhadap tugasnya menganggap kerja-kerja pengurusan yang tidak berkait dengan bidang tugasnya dianggap tidak penting dan membazirkan masa.

John & Taylor (1999) merujuk komitmen kerja kepada usaha dan kerja keras yang ditunjukkan oleh seseorang pekerja itu. Manakala Bennett & Durkin (2000) pula menyatakan bahawa komitmen kerja terhasil daripada kepuasan kognitif terhadap perhubungan kerja, sekaligus akan menjamin kesetiaan seseorang pekerja itu terhadap organisasi. Menurut Bennett & Durkin (2000) lagi, pekerja yang komited akan lebih mudah untuk melahirkan idea kreatif dan inovatif. Hal ini secara tidak langsung akan menyumbang ke arah keupayaan yang lebih tinggi terhadap organisasi. Oleh itu, komitmen kerja merupakan salah satu aspek yang perlu ditekankan dan diberi perhatian oleh pengurusan sumber manusia.

Dalam konteks kajian ini, tumpuan adalah terhadap komitmen kerja iaitu komitmen kerja anggota polis berpangkat rendah. Merujuk kepada kajian Haarr, Robin N (1997) ke atas anggota polis, kebiasaannya anggota polis yang mempunyai komitmen kerja yang rendah akan memanipulasi tanggungjawab terhadap kerja. Contohnya seperti tidak mengikut arahan, menyalahgunakan kuasa serta terlibat dengan gejala rasuah. Ini menunjukkan ketiadaan tahap komitmen di kalangan pekerja bukan sahaja akan memberi imej yang buruk kepada diri sendiri dan organisasi malah secara tidak langsung akan menyukarkan organisasi untuk melaksanakan sebarang program ataupun strategi yang diperlukan ke arah meningkatkan daya saing serta keberkesanan organisasi.

Hoath et.al., (1998) mengesan komitmen kerja yang rendah melalui sikap negatif yang ditunjukkan oleh seseorang pekerja, contohnya menjalankan kerja secara sambil lewa dan tidak bertanggungjawab terhadap tugas dan amanah yang diberi. Dalam konteks anggota polis, sikap negatif ini kebanyakannya berkaitan masalah disiplin seperti datang kerja lewat, kerap mengambil cuti kecemasan, tidak hadir bekerja tanpa alasan, tidak menjalankan tugas seperti yang diarahkan, selalu tiada di tempat kerja, ingkar menurut perintah dan mengambil masa yang lambat untuk menyelesaikan sesuatu kes. Sikap yang ditunjukkan ini boleh mengundang konflik di antara kakitangan dan organisasi. Secara tidak langsung situasi ini akan menjejaskan imej serta mutu PDRM dalam menjalankan tugas-tugas penguatkuasaan serta memberikan perkhidmatan yang berkualiti kepada masyarakat.

Manakala Zainudin & Fatimah (2013) pula menyatakan anggota polis yang menunjukkan sikap tidak bertanggungjawab dan tidak menjaga integriti semasa bertugas kebiasaannya dikaitkan dengan mereka yang memiliki komitmen kerja yang rendah. Akibatnya, PDRM menjadi tidak efisien dan efektif. Justeru, masyarakat sudah pasti akan menganggap pihak polis tidak berintegriti dalam melaksanakan tugas. Persepsi yang sedemikian menjadi bertambah parah dengan paparan imej buruk di dada akhbar dan media sosial yang lain (KDN, 2015). Secara tidak langsung, kewibawaan dan kredibiliti organisasi PDRM dalam memikul tanggungjawab terhadap masyarakat terjejas kerana integriti dan komitmen kerja yang rendah. Keadaan ini boleh mewujudkan sebuah pasukan yang menyalahgunakan kuasa dan tidak mementingkan objektif, visi dan misi PDRM.

iv. Anggota Polis Berpangkat Rendah

Menurut (Seksyen 2(1), Akta Polis, 1967) anggota polis pangkat rendah bermaksud seseorang anggota polis yang memakai pangkat dari konstabel hinggalah ke pangkat Sub-Inspektor (ILBS, 2005). Pelantikan pegawai-pegawai kanan dan pegawai rendah polis ini adalah tertakluk di bawah seksyen 5(1) dan (2) Akta Polis 1967 (ILBS, 2005).

Anggota polis berpangkat rendah dalam kajian ini merujuk kepada mereka yang menjawat jawatan Konstabel, Lans Koperai, Koperai, Sarjan, Sarjan Mejar dan Sub Inspektor. Mereka ini hanya berkhidmat di balai-balai polis dalam daerah Kota Setar Kedah sahaja.

v. Penguasaan Ilmu Teknologi Maklumat Dan Komunikasi (ICT)

Teknologi maklumat dan komunikasi (ICT) merangkumi aspek teknologi maklumat dan teknologi komunikasi (Rozinah, 2007). ICT merupakan teknologi yang diperlukan dalam pemprosesan data dan maklumat. Secara tepatnya, ICT merupakan penggunaan komputer dan perisian untuk mengubah, menyimpan, memproses, memindah, melindungi serta mendapatkan sebarang maklumat tanpa batasan. Menurut Rozinah (2007) perkakasan komputer, perisian komputer dan komunikasi data merupakan tiga teknologi asas yang menyokong dan sangat penting dalam membentuk ICT.

Era digital dalam kehidupan manusia biasanya dikaitkan dengan penggunaan ilmu ICT. Penggunaan ilmu ICT ini bertujuan memudahkan manusia dalam proses berkomunikasi disamping menjalankan tugas-tugas seharian di pejabat. Menurut Fatimah (1997) masyarakat dunia kini amnya berlumba-lumba untuk menguasai bidang ICT. Ini kerana bidang ICT telah berjaya mengubah tanggapan serta persepsi

masyarakat terhadap penguasaan teknologi yang dikatakan begitu canggih dan kompleks. Oleh yang demikian, ICT boleh dikatakan sebagai alat yang mudah digunakan dalam proses penyampaian maklumat dan membenarkan komunikasi melalui interaksi di kalangan pengguna. Ini kerana, ICT pada masa kini sangat menjadi keutamaan kepada masyarakat khususnya untuk berkomunikasi. Sehubungan itu, ICT dilihat sebagai satu keperluan dalam kehidupan manusia kerana menjadi asas dalam perhubungan antara manusia dan pembekalan maklumat kepada masyarakat yang bermaklumat.

Dalam konteks kajian ini, penguasaan ilmu ICT merujuk kepada kemampuan dan keupayaan seseorang anggota polis berpangkat rendah untuk menguasai kemahiran ilmu dalam penggunaan ICT dan mengaplikasikannya dalam bidang pekerjaan mereka. Dengan menguasai ilmu ICT, seseorang pekerja akan dapat menjalankan tugas dengan cepat dan mudah. Seterusnya prestasi dan komitmen kerja anggota polis dapat ditingkatkan. Sehubungan itu, setiap anggota PDRM pelbagai pangkat perlu memahami dan menguasai pengetahuan berhubung dengan ilmu ICT (KDN, 2015). Ini kerana PDRM memerlukan pegawai dan anggota yang bukan sahaja mampu menyaingi arus perkembangan teknologi bahkan sentiasa mempunyai komitmen kerja yang tinggi (Tun Hissan & Khoo, 2011).

vi. Waktu Kerja Giliran

Waktu kerja giliran bermaksud suatu pekerjaan di mana para pekerja bergilir-gilir waktu bekerja mengikut jadual yang telah ditetapkan oleh jabatan ataupun organisasi (Finn, 1981). Waktu kerja giliran juga boleh didefinisikan sebagai pekerjaan di mana dua atau lebih kumpulan bekerja pada masa yang berlainan untuk jangkamasa 17 jam

ataupun 24 jam sehari dan ianya meliputi waktu pagi ke petang, waktu petang ke malam dan begitulah seterusnya.

Menurut Andrew (2009), kerja giliran bermaksud sekumpulan orang akan mula bekerja apabila kumpulan yang lain telah tamat bekerja. Sistem kerja giliran ini mengikut waktu tertentu samada bekerja di syarikat, kilang ataupun di mana-mana tempat kerja. Konsep kerja giliran ini meliputi pekerja yang berada pada giliran waktu malam.

Dalam konteks kajian ini, waktu kerja giliran bermaksud jadual kerja yang perlu diikuti oleh anggota polis pangkat rendah di Daerah Kota Setar. Terdapat empat jangka waktu sistem giliran yang perlu dipatuhi oleh anggota polis pangkat rendah iaitu giliran awal bermula dari pukul 8.00 pagi sehingga 12.00 tengahari, giliran kedua bermula dari pukul 12.00 tengahari sehingga pukul 4.00 petang, seterusnya pukul 4.00 petang hingga pukul 8.00 malam dan seterusnya sehinggalah mencukupi tempoh 24 jam sehari (PDRM, Bahagian Pentadbiran)

vii. Peluang Kenaikan Pangkat

Merujuk kepada Perintah-Perintah Am Dan Arahan Pentadbiran (2005), kenaikan pangkat bermaksud seseorang pekerja itu mempunyai harapan dan peluang untuk menikmati kenaikan pangkat mengikut skim perkhidmatannya iaitu dari satu tingkatan ke satu tingkatan yang lebih tinggi dalam satu skim yang sama (Perintah Am, 2005).

Manakala menurut Welsch & Lavan (1981) kenaikan pangkat merujuk kepada peningkatan jawatan atau kedudukan seseorang pekerja ke peringkat yang lebih tinggi dan diiringi dengan penambahan tugas dan tanggungjawab serta ganjaran.

Sementara Ab Aziz Yusof (2009) pula merujuk kenaikan pangkat sebagai suatu sistem formal yang membolehkan subordinat ataupun seseorang pekerja itu dinaikkan pangkat dari satu jawatan ke jawatan yang lebih tinggi.

Dalam konteks kajian ini, peluang kenaikan pangkat merujuk kepada bagaimana seseorang pekerja ataupun anggota polis pangkat rendah ini melihat peluang kenaikan pangkat dalam organisasi yang disertainya. Ini bermakna bila adanya peluang kenaikan pangkat, seseorang anggota polis itu berpeluang mendapat kenaikan gaji, elaun, peningkatan kuasa serta faedah-faedah lain mengikut pangkat yang disandang.

1.8 Rumusan Bab

Sebagai kesimpulan, bab ini secara umumnya telah membincangkan beberapa perkara yang berkaitan isu dan permasalahan kajian yang mendorong kepada kewujudan kajian ini. Seterusnya daripada permasalahan kajian, persoalan serta objektif kajian dapat dibentuk bagi memudahkan proses kajian. Akhir sekali untuk memahami dengan lebih jelas, bab ini memperjelaskan dengan terperinci definisi konsep yang akan digunakan dalam kajian ini.

BAB 2

SOROTAN LITERATUR

2.1 Pengenalan

Bab ini membincangkan ulasan kajian-kajian lepas berkaitan komitmen serta pembolehubah-pembolehubah bebas bagi kajian ini (penguasaan ilmu ICT, waktu kerja giliran, peluang kenaikan pangkat dan jantina) dengan pembolehubah bersandar (komitmen kerja), seterusnya pendekatan teori yang dikaitkan dengan kerangka kajian serta rumusan bab.

2.2 Konsep Komitmen

Setiap pekerja perlu menghayati dan meletakkan sepenuh tumpuan serta komitmennya kepada nilai-nilai dan matlamat organisasi. Ini kerana secara automatiknya mereka telah menjadi ahli organisasi apabila telah memutuskan untuk menyertai sesebuah organisasi (Neale & Northcraft, 1991).

Dalam konteks kajian ini, setiap pegawai dan anggota yang menyertai PDRM diwajibkan untuk melafazkan ikrar pasukan sebaik sahaja menjalani latihan asas untuk berkhidmat dengan penuh setia, taat, dedikasi sepertimana yang telah digariskan di dalam Etika Perkhidmatan PDRM (Buletin Bukit Aman, 2012).

Berdasarkan kajian-kajian berkaitan komitmen yang telah dijalankan, keputusan-keputusan yang diperolehi secara konsistennya telah menunjukkan wujudnya perkaitan antara komitmen dengan gelagat-gelagat pekerja (Meyer & Allen, 1997). Secara tidak langsung, aspek ini akan memberi impak kepada keberkesanan

organisasi seperti prestasi kerja, ponteng kerja serta kepuasan kerja. Ini menunjukkan pekerja yang memiliki komitmen kerja yang tinggi mempunyai ikatan yang kuat untuk meneruskan pekerjaannya jika dibandingkan dengan pekerja yang tidak mempunyai komitmen kerja yang tinggi dalam sesebuah organisasi tersebut.

2.2.1 Komponen Komitmen

Berdasarkan kenyataan Meyer & Allen (1997), komitmen terdiri daripada tiga komponen iaitu:

i) Komitmen Afektif

Meyer & Allen (1997) merujuk komitmen afektif kepada perasaan dan emosi yang terjalin antara pekerja dengan organisasi, penglibatan serta identifikasi. Dalam hal ini, Mowday et.al. (1982) juga sependapat dengan Meyer & Allen (1997). Menurut Mowday et.al. (1982) komitmen afektif merupakan satu jalinan perasaan serta hubungan emosi seseorang terhadap ciri-ciri organisasi. Dalam hal ini, pekerja yang komited mempunyai penilaian yang positif terhadap matlamat dan nilai organisasi. Selain daripada itu, mereka juga sanggup untuk terus kekal bersama dengan organisasi tersebut. Sehubungan itu, pekerja yang mempunyai komitmen afektif yang kuat akan kekal dalam organisasi atas kemahuan dan keinginan sendiri.

Merujuk kepada kajian Koys (2001), antara faktor-faktor yang menjurus kepada komitmen afektif adalah keselesaan pekerja, keberkesanan tugas seperti ciri-ciri pengalaman kerja yang positif, kualiti kerja, tahap penglibatan pemimpin serta komitmen daripada rakan sekerja.

ii) Komitmen Penerusan

Koys (2001) merujuk komitmen penerusan sebagai kesedaran seseorang pekerja terhadap kos yang perlu ditanggung sekiranya mereka meninggalkan organisasi ataupun berhenti kerja. Ini bermakna pekerja perlu terikat dengan organisasi kerana memikirkan kesukaran untuk mendapat kerja baru disamping peluang kerjaya yang agak terhad.

iii) Komitmen Normatif

Merujuk kepada norma yang ada dalam diri seseorang pekerja seperti adanya rasa keyakinan dalam diri akan sifat dan rasa tanggungjawabnya terhadap organisasi (Lokman & Muzammil, 2008). Sehubungan itu, mereka merasakan perlu untuk terus berada di sesebuah organisasi atas dasar kesetiaan. Ini bermakna mereka merasakan wajib untuk terus berada dalam organisasi tersebut (ought to).

Kajian Harter et. al., (2002) juga selari dengan kajian Meyer & Allen (1997). Dapatan kajian menunjukkan pekerja-pekerja yang komited sentiasa bersikap positif dan akan memberikan sumbangan yang lebih besar kepada organisasi berbanding pekerja yang kurang komited. Sehubungan itu, komitmen boleh dikatakan sebagai satu ikatan psikologi yang wujud di antara majikan dan pekerja. Dalam konteks ini, apa sahaja tanggapan yang dibentuk oleh pekerja akan memberi implikasi kepada sejauh mana seseorang pekerja itu bersedia untuk terus berkhidmat dan kekal dalam sesebuah organisasi ataupun sebaliknya.

Hasil daripada kajian-kajian yang telah dijalankan, pengkaji telah memberikan pelbagai takrifan yang berbeza sehingga menimbulkan kekeliruan berhubung dengan

maksud dan konsep komitmen. Dari sudut ilmiah, Kanter (1968) menyatakan komitmen sebagai usaha gigih seseorang pekerja terhadap organisasi. Manakala Van Maanen (1972) pula melihat komitmen sebagai kesanggupan seseorang itu untuk memberikan sesuatu yang lebih daripada apa yang diharapkan kepada organisasinya.

Buchanan (1974) menyatakan komitmen disebabkan hasil dan faedah-faedah yang diperolehi daripada organisasi seperti gaji yang tinggi dan sebagainya. Faedah-faedah yang diterima ini akan menyebabkan seseorang itu bersedia untuk mencurahkan tenaga dan kesetiaan terhadap organisasinya.

Seterusnya Sheldon (dalam Zaniah, 1998) pula menyatakan komitmen terdiri daripada tiga komponen iaitu identifikasi di mana pekerja menerima nilai dan matlamat organisasi sebagai nilai dan matlamatnya sendiri, kedua beliau menyatakan komitmen sebagai penglibatan psikologi ataupun keasyikan pekerja dalam melakukan tugasannya dan komponen yang ketiga adalah kesetiaan yakni perasaan sayang kepada organisasi. Secara ringkasnya Sheldon melihat komitmen sebagai sikap atau orientasi seseorang terhadap organisasinya.

Schaufeli et.al., (2002) telah mendefinisikan komitmen kerja (work engagement) sebagai: "a positive, fulfilling, work-related state of mind that is characterized by vigour, dedication, and absorption".

Robbins (1998) pula merujuk komitmen sebagai suatu keadaan di mana seseorang pekerja itu mengenalpasti dan memahami matlamat organisasi yang disertainya serta berhasrat untuk terus kekal di dalam organisasi tersebut. Manakala dalam kajian Meyer & Allen (1997) pula, komitmen dilihat sebagai gelagat manusia itu sendiri.

Sebaliknya Cook & Wall (1980) pula mengaitkan komitmen dengan tiga komponen yang berbeza tetapi saling berhubungan. Pertama, beliau melihat sejauh manakah seseorang pekerja itu merasa bangga dalam menghayati nilai dan matlamat organisasi. Kedua, melibatkan peranan dan penglibatan diri seseorang individu tersebut secara langsung dalam aktiviti di sesebuah organisasi. Ketiga beliau merujuk komitmen sebagai perasaan sayang terhadap organisasi dengan persaaan ingin kekal lebih lama dalam organisasi tersebut.

Walaubagaimanapun, menurut Metcalfe & Dick (2000), definisi dan model yang dikemukakan oleh Porter et.al. (1974) adalah yang paling banyak dirujuk. Di mana dalam model ini mereka telah membahagikan konsep komitmen kepada dua arah yang berbeza iaitu komitmen sikap dan komitmen gelagat. Komitmen sikap telah ditakrifkan oleh Porter et.al. (1974) sebagai sejauh mana identifikasi, penglibatan dan keterikatan seseorang pekerja terhadap organisasinya. Justeru itu, model dan definisi yang dikemukakan oleh Porter et.al. (1974) telah dianggap sebagai pelopor utama dalam bidang kajian mengenai komitmen.

Berdasarkan kepada kajian-kajian yang telah dijalankan ini, jelas terdapat pelbagai bentuk tafsiran, pemahaman dan huraian mengenai definisi dan konsep komitmen. Secara ringkasnya, kesemua penjelasan mengenai komitmen lebih menjurus kepada komitmen normatif iaitu merujuk kepada sejauh manakah seseorang itu sanggup untuk terus berusaha, setia dan taat kepada organisasi yang disertainya.

Dalam kajian ini, antara pembolehubah-pembolehubah dan faktor-faktor yang telah digunakan untuk melihat tahap komitmen anggota polis berpangkat rendah di Daerah Kota Setar Kedah dan didapati mempunyai hubungan dengan komitmen kerja ialah tahap penguasaan ilmu ICT (Liou, 1995; Saree, 2000 dan Testa, 2001), waktu kerja

giliran (Park, 2007; Wedderburn, 1978; Meltzer & Huckabay, 2004; Raffi et.al., 2004; Aiken et.al., 2002; Tamagawa et. al., 2007; Choobineh et.al., 2006 dan Liberman et.al., 2002), peluang kenaikan pangkat (Organ & Bateman, 1991; Forsyth & Copes, 1994; Bennett, 1994; Koys, 2001; Iverson & Buttigieg, 1998) dan jantina (Harrison & Hubbard, 1998; Angle & Perry, 1983; Sekaran, 1992; Aven et.al, 1993; Zulkefli, 2004; Nor Hartini, 2004; Rusli, 2004; fauziah, 2003).

2.2.2 Jenis Komitmen

Berdasarkan kepada kajian lepas, komitmen boleh dibahagikan kepada dua jenis iaitu komitmen organisasi dan komitmen kerja.

i. Komitmen Organisasi

Menurut Robbins (1998), Salancik (1997) dan Simon (1958), komitmen organisasi ditakrifkan sebagai penerimaan matlamat dan nilai organisasi. Matlamat yang dimaksudkan adalah matlamat pekerja itu sendiri untuk terus memberikan komitmen yang tinggi dan tidak berbelah bahagi terhadap organisasi yang disertainya. Dalam konteks ini, pekerja yang komited mempunyai kepercayaan yang kukuh terhadap organisasi. Ekoran daripada itu, setiap pekerja ini sentiasa berfikiran terbuka, sanggup menerima matlamat dan nilai organisasi. Di mana mereka sentiasa bersedia untuk berusaha bagi pihak organisasi dan mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengekalkan keahlian dalam organisasi.

Seterusnya Culverson (2002) pula melihat komitmen organisasi sebagai keinginan seseorang pekerja untuk terus kekal bekerja di sesebuah organisasi tersebut. Sehubungan dengan itu, pekerja perlu bersedia untuk meningkatkan usaha dan pengorbanan kerana menurut Khairunnisa (2013) masalah organisasi juga merupakan

masalah yang perlu difikirkan oleh pekerja. Ini kerana faktor yang menentukan jatuh atau banggunya sesebuah organisasi adalah terletak di bahu para pekerja dan majikan yang bernaung di bawah organisasi tersebut. Justeru, para pekerja perlu meletakkan hubungan yang rapat antara dirinya dan organisasi.

Buchanan (1974) pula menyatakan pekerja akan menunjukkan komitmen yang tinggi sekiranya memperoleh hasil dan faedah-faedah daripada organisasi seperti gaji yang tinggi sehingga menyebabkan seseorang itu bersedia untuk mencurahkan tenaga dan kesetiaan terhadap organisasinya. Sehubungan dengan itu, organisasi perlulah mencari satu mekanisme yang sesuai agar para pekerja merasa gembira dan komited untuk terus menyumbang tenaga dan seterusnya mengekalkan keahlian mereka dalam organisasi.

Seterusnya Sheldon (dalam Zaniah, 1998) pula menyatakan komitmen terdiri daripada tiga komponen iaitu identifikasi di mana pekerja menerima nilai dan matlamat organisasi sebagai nilai dan matlamatnya sendiri, kedua beliau menyatakan komitmen sebagai penglibatan psikologi ataupun keasyikan pekerja dalam melakukan tugasannya dan komponen yang ketiga ialah kesetiaan iaitu perasaan sayang kepada organisasi. Secara ringkasnya Sheldon melihat komitmen sebagai sikap atau orientasi seseorang terhadap organisasinya.

Nurjehan (1997) juga sependapat dengan Robbins (1998), Salancik (1997) dan Simon (1958) di mana mereka mendefinisikan komitmen sebagai kecenderungan dalaman yang positif. Dalam hal ini, mereka melihat seseorang pekerja yang komited dengan kerjayanya akan berasa bangga dengan kerjaya yang diceburinya, tidak suka ponteng kerja tanpa sebab, malahan sanggup mempertahankan organisasinya, serta bersedia berkongsi matlamat dan setia pada organisasinya.

Dalam kajian ini, komitmen organisasi merujuk kepada sikap setia dan sayang kepada organisasi. Ini bermakna anggota polis berpangkat rendah yang komited akan menunjukkan sifat setia terhadap organisasi sebaliknya pekerja yang kurang komited mungkin akan meninggalkan organisasi sekiranya mendapat peluang yang lebih baik di organisasi lain. Bagi pekerja yang mempunyai komitmen yang tinggi, mereka akan merasa tergugat apabila organisasi dilanda masalah, dicaci, dikecam dan sebagainya. Selain daripada itu, mereka juga sentiasa menunjukkan minat untuk menjalankan hubungan yang rapat dengan orang-orang yang berkepentingan dan bertanggungjawab dalam organisasi. Contohnya mengekalkan hubungan baik di dalam bidang pekerjaan mereka, menunjukkan kesetiaan yang tinggi terhadap organisasi walaupun menerima tawaran dan juga pelbagai peluang yang lebih menarik dari organisasi lain.

ii. Komitmen Kerja

Etzioni (1961) dalam (Mishra, 2005) mendefinisikan komitmen kerja sebagai keutamaan tinggi yang diletakkan oleh seseorang pekerja terhadap tugas dan kerjayanya. Ini berlaku kerana minat terhadap kerja, pengkhususan dan kepakarannya dalam bidang kerja sehingga merasakan kurang penting untuk membuat kerja-kerja rutin pentadbiran yang lain. Dalam hal ini, pekerja yang komited akan memberi keutamaan yang tinggi terhadap tugas dan bidang kerjayanya sebaliknya akan beranggapan kerja-kerja pengurusan yang tidak berkait dengan bidang tugasnya adalah tidak penting dan membazirkan masa.

John & Taylor (1999) merujuk komitmen kerja kepada usaha dan kerja keras yang ditunjukkan oleh seseorang pekerja itu. Manakala Bennett & Durkin (2000) pula menyatakan bahawa kepuasan kognitif terhadap perhubungan kerja, sekaligus

kesetiaan seseorang pekerja itu terhadap organisasi akan menjelmakan komitmen kerja. Ini menunjukkan bahawa pekerja yang mempunyai komitmen kerja yang tinggi sentiasa mempunyai cetusan idea yang kreatif dan inovatif. Hal ini secara tidak langsung akan menyumbang ke arah keupayaan yang lebih tinggi terhadap organisasi. Oleh itu, komitmen kerja merupakan salah satu faktor yang perlu diberi perhatian yang serius oleh pengurusan sumber manusia.

Dalam konteks kajian ini, tumpuan adalah terhadap komitmen kerja iaitu komitmen kerja anggota polis berpangkat rendah. Merujuk kepada kajian Robin N. Haarr (1997) ke atas anggota polis, kebiasaannya anggota polis yang mempunyai komitmen kerja yang rendah akan memanipulasi tanggungjawab terhadap kerja. Contohnya seperti tidak mengikut arahan, menyalahgunakan kuasa serta terlibat dengan gejala rasuah dan sebagainya. Ini menunjukkan ketiadaan tahap komitmen di kalangan pekerja bukan sahaja akan memberi imej yang buruk kepada diri sendiri dan organisasi malah secara tidak langsung akan menyukarkan organisasi untuk melaksanakan sebarang program ataupun strategi yang diperlukan ke arah meningkatkan daya saing serta keberkesanan organisasi.

Hal ini terbukti berdasarkan kajian Hoath et.al. (1998) yang menyatakan komitmen kerja yang rendah boleh dikenalpasti melalui sikap negatif yang ditunjukkan oleh seseorang pekerja sewaktu menjalankan tugas. Dalam konteks anggota polis, sikap negatif ini kebanyakannya berkaitan masalah disiplin seperti datang kerja lewat, terlibat dengan gejala rasuah, penyalahgunaan dadah, kerap mengambil cuti kecemasan, tidak hadir bekerja tanpa alasan, tidak menjalankan tugas seperti yang diarahkan, selalu tiada di tempat kerja, ingkar menurut perintah dan mengambil masa yang lambat untuk menyelesaikan sesuatu kes. Fenomena ini boleh mewujudkan

konflik di antara kakitangan dan organisasi. Malah kesannya akan turut dirasai oleh semua pihak kerana secara tidak langsung ianya akan menjejaskan imej PDRM dalam memberikan perkhidmatan yang berkualiti kepada masyarakat.

Zainudin & Fatimah (2013) pula menyatakan sikap tidak bertanggungjawab, kurang beretika, integriti yang rendah mempunyai hubungan dengan komitmen yang rendah. Sikap ini menjadikan anggota polis kurang efisien dan efektif sewaktu menjalankan tugas. Justeru, masyarakat pasti beranggapan bahawa pihak polis menjalankan tugas secara sambil lewa dan tidak komited. Persepsi ini menjadi bertambah parah apabila media sosial sering menyiarkan berita serta paparan imej buruk berkaitan sikap segelintir anggota PDRM (KDN, 2015). Secara tidak langsung, kewibawaan dan kredibiliti PDRM dalam memikul tanggungjawab terhadap masyarakat akan terjejas. Seterusnya objektif, visi dan misi PDRM tidak akan tercapai sepenuhnya.

2.3 Kajian Lepas Berkaitan Komitmen Kerja

Berdasarkan Najib & Umi (2009) serta kajian Mercer Human Resources Consulting (2003) salah satu formula yang penting dalam mengoptimumkan komitmen, kesetiaan dan kepuasan pekerja adalah melalui komunikasi yang baik. Ini jelas menunjukkan bahawa majikan juga memainkan peranan penting dalam memastikan proses komunikasi antara majikan dan pekerja dapat berjalan dengan lancar. Hal ini demikian kerana sebagai ketua, majikan sudah semestinya boleh mempengaruhi pekerja dan seterusnya memberikan kesan terhadap keseluruhan komitmen dan kepuasan kerja mereka. Secara tidak langsung, faktor kepuasan inilah yang membawa pekerja untuk terus berkhidmat dan kekal lebih lama dalam sesebuah organisasi.

Azhar (2004) yang telah menjalankan kajian ke atas staf akademik di Universiti Kebangsaan Malaysia mendapati wujudnya hubungan yang signifikan di antara kepuasan komunikasi dengan tahap komitmen pekerja. Selain daripada itu, keputusan analisis regresi berganda juga menunjukkan bahawa komunikasi mendatar, integrasi komunikasi serta kualiti media, merupakan peramal yang baik terhadap komitmen afektif. Disebabkan itu, maka sesebuah organisasi perlu untuk mempertingkatkan lagi kepuasan komunikasi dengan memastikan wujudnya persekitaran komunikasi yang lebih baik.

Seterusnya kajian oleh Putti et.al., (1990) ke atas syarikat kejuruteraan di Singapura juga menunjukkan terdapatnya hubungan antara kepuasan komunikasi dan komitmen organisasi. Dapatan kajian mereka menunjukkan faktor pengurusan atasan dan penyelia paling mempengaruhi hubungan dengan komitmen organisasi. Dapatan kajian mereka juga selari dengan dapatan kajian Potvin (1991) dan Downs (1991). Potvin (1991) mendapati faktor yang paling kuat mempengaruhi komitmen organisasi ialah iklim komunikasi dan komunikasi penyeliaan. Manakala Downs (1991) pula mendapati maklumbalas, iklim organisasi serta komunikasi penyeliaan merupakan faktor yang paling banyak mempengaruhi komitmen organisasi.

Begitu juga dengan kajian Brunetto & Wharton (2003) ke atas 178 anggota polis berpangkat rendah. Dapatan kajian mereka telah membuktikan bahawa kepuasan komunikasi mempengaruhi tahap komitmen kerja seseorang anggota polis. Ini menunjukkan bahawa penyampaian maklumat yang jelas daripada pihak atasan serta penerimaan maklum balas daripada kakitangan bawahan adalah merujuk kepada komunikasi yang berkesan. Selain daripada itu, komunikasi yang berkesan juga merujuk kepada penyaluran informasi dari orang awam kepada pihak polis. Dalam

kajian ini, mereka telah mengkaji enam dimensi komunikasi yang berkaitan dengan bidang tugas PDRM. Antara dimensi tersebut adalah komunikasi tidak formal, kekerapan komunikasi, perhubungan pelanggan, perhubungan kerjaya dan perhubungan dengan situasi yang beretika.

Kajian yang dijalankan Richards et.al., (1997) ke atas guru-guru sekolah mendapati guru-guru yang merasakan pekerjaan mereka adalah penting dan bermakna menunjukkan tahap komitmen yang tinggi berbanding dengan guru-guru yang mempunyai tanggapan yang sebaliknya. Ini bermakna sekiranya seseorang pekerja itu sentiasa dibebani dengan kesibukan tugas walaupun selepas tamat waktu pejabat maka secara tidak langsung ia akan menjadi bebanan. Situasi ini menyebabkan pekerja melihat pekerjaan yang dilakukannya itu tidak lagi memberikan sebarang makna.

Dari perspektif anggota keselamatan pula, Manning (1977) menyatakan apabila seseorang anggota polis itu melihat kerja yang dilakukan adalah terpaksa dan kelihatan membebankan, maka mereka akan mencari jalan untuk mengelak daripada melakukannya. Antara implikasi beban tugas yang boleh dikaitkan dengan rendahnya komitmen kerja anggota polis adalah seperti sengaja tidak mengambil tindakan apabila berlakunya kejadian jenayah, tidak mahu bekerja lebih masa, tidak menjalankan tugas-tugas rondaan seperti yang diarahkan dengan tujuan utama untuk mengurangkan seminima mungkin kerja yang perlu dilakukan.

Kajian oleh Tolbert & Moen (1998) mendapati bahawa pekerja yang baru berkhidmat ataupun berusia lebih muda amat komited terhadap kerjaya berbanding dengan pekerja yang berusia dan telah lama berkhidmat. Kenyataan ini selari dengan kajian oleh Moen (1992) yang mana beliau mendapati pekerja yang berusia muda

dan baru bekerja mempunyai citarasa yang berbeza dalam soal gaji dan pemilihan kerjaya. Ini mungkin disebabkan kerjaya yang mereka pilih adalah berdasarkan kepada corak kerjaya, jaminan pekerjaan, faktor gaji, taraf pekerjaan, peluang kenaikan pangkat dan sebagainya.

Seterusnya Winfree et.al., (1997) yang menjalankan tinjauan terhadap kajian-kajian yang telah dijalankan ke atas anggota polis telah mendapati tempoh perkhidmatan merupakan salah satu faktor pembolehubah yang memberi kesan secara langsung kepada komitmen kerja seseorang. Hasil tinjauan tersebut, mereka telah menemui perkaitan yang menunjukkan semakin lama seseorang anggota polis itu dalam perkhidmatan maka tahap kepuasan kerja serta komitmen juga turut menurun.

Antara kajian-kajian yang menyokong penemuan Winfree et. al (1997) ini ialah kajian oleh Van Maanen (1975). Dalam kajiannya ke atas anggota polis di Amerika Syarikat beliau telah mengaitkan tempoh perkhidmatan dengan komitmen kerja. Dapatan kajiannya menunjukkan komitmen anggota-anggota polis berpangkat rendah mula menurun dengan meningkatnya tempoh perkhidmatan jika dibandingkan dengan pegawai kanan polis. Keputusan yang sama juga turut diperolehi melalui kajian oleh Beck & Wilson (1997, 2000); Metcalfe & Dick (2000) serta Lim & Teo (1998). Mereka mengatakan bahawa anggota-anggota polis berpangkat rendah yang berpengalaman ini lebih cenderung untuk mempamerkan sikap dan contoh yang negatif kepada anggota yang baru (Hansen, P., 2000).

Namun keputusan sebaliknya ditemui apabila dapatan ini telah diuji semula oleh Scandura & Lankau (1997) serta Noraishah (2010) yang mendapati komitmen terhadap organisasi adalah rendah di kalangan pekerja yang baru berkhidmat berbanding dengan pekerja yang telah lama berkhidmat. Begitu juga Acryl Sani

(2001) dalam kajiannya yang mendapati bahawa tempoh perkhidmatan memainkan peranan penting dalam mempengaruhi komitmen seseorang pekerja. Mereka mendapati dengan sikap kerja yang positif komitmen menurun. Sebaliknya sikap negatif iaitu keinginan untuk meninggalkan organisasi meningkat apabila hasrat yang dicitakan tidak tercapai dalam suatu tempoh yang panjang. Ini menunjukkan pekerja yang lebih berusia dan telah lama berkhidmat akan lebih komited berbanding pekerja baru. Hal ini mungkin disebabkan peluang untuk mendapatkan kerja yang lebih baik adalah terhad ekoran peningkatan faktor umur.

Kajian Gnana Sekaran Doraisamy (2007) ke atas 550 pegawai dan kakitangan Teknikal Gred Jawatan 17 sehingga 54 di ibu Pejabat JKR Malaysia mendapati wujudnya hubungan antara dimensi kepuasan kerja (suasana kerja, gaji yang diterima, rakan sekerja keadaan pekerjaan, peluang kenaikan pangkat dan penyeliaan dalam pekerjaan) dengan komitmen. Beliau mendapati pekerja mempunyai kecenderungan untuk membuat perbandingan antara apa yang ia sumbangkan dalam pekerjaan dengan apa yang diterima, contohnya seperti ganjaran. Perbandingan sosial ini akan mempengaruhi tanggapan seseorang itu terhadap apa yang dikatakan sebagai pertukaran yang adil ataupun sebaliknya. Sekiranya tanggapan adalah adil maka kepuasan kerja akan meningkat. Ini bermakna peningkatan terhadap kepuasan kerja akan membawa kepada peningkatan komitmen pekerja terhadap organisasi.

Dapatan kajian ini bersamaan dengan kajian Mc Gregor (1957) yang menyatakan sekiranya seseorang itu memiliki tahap kepuasan kerja yang tinggi, secara tidak langsung prestasi kerja mereka juga meningkat. Dalam masa yang sama mereka juga akan menunjukkan kesetiaan, komitmen serta memberi sokongan padu kepada organisasi. Sebaliknya jika tahap kepuasan kerja adalah rendah, tidak mustahil gejala

negatif seperti tidak hadir kerja, kerap bertukar kerja atau berhenti kerja akan berlaku.

Persekitaran kerja juga merupakan salah satu faktor yang boleh mempengaruhi komitmen seseorang pekerja (Norlai & Norhasni, 2010). Faktor seperti hubungan dengan ketua, hubungan dengan rakan sekerja, pengaruh gaji, suasana pejabat juga mempengaruhi komitmen. Faktor-faktor ini memainkan peranan yang penting kerana persekitaran kerja yang selesa boleh mempengaruhi pergerakan aktiviti dan pembentukan sikap seseorang pekerja samada positif ataupun negatif. Secara tidak langsung dapat meningkatkan motivasi dan seterusnya mampu memberi kesan ke atas prestasi dan komitmen kerja seseorang dalam organisasi.

Berdasarkan kajian-kajian lepas, pelbagai faktor yang mempengaruhi komitmen kerja sama ada diperingkat organisasi ataupun individu dibincangkan secara empirikal. Antaranya komunikasi yang baik, tempoh perkhidmatan termasuk masa bekerja serta waktu kerja giliran, dan kepuasan kerja seperti gaji, peluang kenaikan pangkat serta anugerah. Malah, tidak dinafikan juga ciri demografik juga turut menyumbang kepada komitmen kerja seseorang individu. Bahagian seterusnya ialah perbincangan mengenai empat faktor penting yang menjadi pembolehubah bebas dalam kajian ini iaitu Penguasaan Ilmu ICT, Waktu Kerja Giliran, Peluang Kenaikan Pangkat dan Jantina.

2.4 Penguasaan Ilmu Teknologi Maklumat dan Komunikasi (ICT)

Penguasaan maklumat dari segi pengetahuan, kemahiran dan penggunaan ilmu ICT sebagai sumber maklumat elektronik adalah perlu pada masa kini memandangkan

fungsinya sebagai alat untuk bekerja, berurusan dan berhubung dengan keupayaan kelajuan yang tinggi (jalur lebar).

Menurut Nicholas (2003) kebanyakan organisasi pada masa kini mula mengeksploitasi ICT untuk bersaing bagi meningkatkan produktiviti kerja. Ini kerana melalui pemanfaatan dan penguasaan ilmu ICT, kemampuan dan inovasi akan mempercepatkan sesuatu hasil kerja. Kenyataan ini disokong oleh kajian (Sharifah & Kamarul, 2011; Sarayani et.al., 2014; Mohamad & Rosnani, 2002; Mohd Hasril, 2009) yang melihat penguasaan ICT sebagai pengukuran kepada kejayaan sesebuah organisasi. Dapatan kajian mereka menunjukkan terdapatnya hubungan di antara faktor individu dan organisasi dengan ilmu ICT. Begitu juga dengan kajian Fadaie et.al. (2013) ke atas 110 responden di Perpustakaan Awam Tehran juga mendapati terdapatnya hubungan positif yang signifikan di antara faktor demografi dan penguasaan ilmu ICT.

Seterusnya kajian yang telah dijalankan oleh Wilson (1990) juga menunjukkan bahawa pekerja yang mempunyai asas ataupun kemahiran serta pengetahuan dalam penggunaan ICT akan membawa faedah dan hasil kepada organisasi. Ini bermakna apabila seseorang itu sering menggunakan kemudahan teknologi ini secara berterusan, secara tidak langsung mereka akan terdedah dengan kemajuan dan lama kelamaan akan mahir dan boleh menguasai teknologi ini. Walau bagaimanapun bukan mudah untuk memanfaatkan penggunaan ICT tanpa meninggalkan tradisi serta cara kerja lama. Ini kerana ia melibatkan perubahan sikap dan cara bekerja seseorang itu (Benamati & Rajkumar, 2002).

Sebaliknya Tornatzky & Klein (1982) mendapati inovasi dan ICT lebih mudah diterima sekiranya bersesuaian dengan tanggungjawab dan tugas seseorang. Hal

ini demikian kerana ICT dapat membantu ke arah peningkatan pengetahuan pekerja dalam organisasi. Ini kerana ilmu ICT dilihat sebagai pemangkin dalam peningkatan produktiviti kerja. Sehubungan itu, hampir semua organisasi mengaplikasikan penggunaan teknologi ICT dalam urusan seharian. Kenyataan ini disokong oleh kajian Sharifah & Kamarul Azman (2011) yang mendapati penggunaan ICT dapat meningkatkan kecekapan dari segi kualiti kerja, mempercepatkan kerja, mengekalkan mutu kerja, mengatasi beban kerja serta menghasilkan produktiviti yang berkualiti.

Sehubungan itu, setiap pekerja mahu atau tidak terpaksa menerima hakikat bahawa ilmu ICT merupakan salah satu daripada aspek ilmu pengetahuan dan kemahiran yang perlu dikuasai supaya tidak ketinggalan untuk bersaing dalam persekitaran yang global dan bermaklumat. Malah Balakrishnan (2002) juga menyatakan bahawa tanpa pengetahuan dan kemahiran ICT, seseorang itu boleh dianggap ketinggalan (obsolete).

Walaupun penguasaan ilmu ICT dianggap penting dan perlu dalam sesebuah organisasi, namun tidak banyak kajian yang dijalankan ke atas organisasi awam khususnya organisasi PDRM. Ini mungkin disebabkan organisasi PDRM yang pelbagai bidang dan pengkhususan tugas lebih melibatkan kerja-kerja secara manual dan kurang menggunakan ilmu ICT dalam tugas-tugas seharian mereka.

2.4.1 Hubungan antara Penguasaan Ilmu ICT dan Komitmen Kerja

Dalam organisasi PDRM, penguasaan terhadap ilmu ICT adalah satu keperluan. Ini disebabkan masyarakat pada masa kini adalah masyarakat global dan bermaklumat. Selain daripada itu, trend jenayah juga adalah pelbagai. Oleh yang demikian, setiap

anggota PDRM perlu memiliki pengetahuan terhadap penguasaan ilmu ICT agar setiap maklumat dapat disalurkan dengan pantas dan berkesan.

Walaupun bagaimanapun, kajian berkaitan ICT lebih banyak memfokuskan kepada guru-guru sekolah. Johari & Siti Norazlina (2010) telah menjalankan kajian ke atas guru-guru yang berkhidmat di tiga buah sekolah menengah luar bandar di Kulai Jaya Johor. Dapatan kajian menunjukkan bahawa tahap kemahiran para guru terhadap penggunaan komputer dan ICT masih berada pada tahap sederhana. Ini menunjukkan para guru juga lebih cenderung menggunakan komputer dan ICT hanya terhad untuk tujuan peribadi dan bukannya untuk pengajaran dan pembelajaran (P&P). Justeru itu, kajian ini ingin melihat adakah situasi yang sama juga berlaku di kalangan anggota polis berpangkat rendah yang terlibat sebagai responden dalam kajian ini.

Selain itu, Mohd Hasril (2009) telah menjalankan kajian ke atas 53 orang guru-guru sekolah program pendidikan khas dari lima buah Sekolah Menengah Teknik dan Vokasional Program Intergrasi di Malaysia. Kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti sejauh mana kemudahan ICT yang disediakan di sekolah dapat membantu pelaksanaan penggunaannya dalam pengajaran dan pembelajaran. Selain daripada itu, kajian Mohd Hasril (2009) ini juga bagi mengenal pasti sikap dan kemahiran para guru terhadap penguasaan ilmu ICT dalam pembelajaran dan pengajaran. Dapatan kajian menunjukkan bahawa semasa proses pengajaran dan pembelajaran, sikap guru terhadap penggunaan ICT adalah positif. Selain daripada itu, dapatan kajian ini juga mendapati bahawa tahap penguasaan dan kemahiran para guru dalam penggunaan ICT adalah tahap mahir. Ini menunjukkan bahawa sekiranya seseorang itu bersikap positif dan mempunyai keinginan yang tinggi untuk

menguasai sesuatu bidang, maka secara tidak langsung akan dapat meningkatkan prestasi dan komitmen mereka terhadap kerja.

Kajian oleh Day et. al., (2010) juga mendapati penguasaan ICT di tempat kerja boleh memberikan kesan yang positif dalam menyelesaikan sesuatu masalah. Ini kerana teknologi ICT boleh meningkatkan kebolehan pekerja untuk menyelesaikan sesuatu masalah yang dihadapi dengan meningkatkan akses kepada maklumat. Namun demikian menurut Shiro (2008) walaupun seseorang individu itu mempunyai sikap yang positif terhadap penggunaan teknologi ICT, tetapi sekiranya mereka kekurangan pengetahuan dan kemahiran dalam ICT, maka secara tidak langsung akan menjadikan mereka kurang minat untuk menggunakan aplikasi ICT.

Dalam konteks kajian ini, seseorang anggota polis perlu memiliki kemahiran dalam bidang ICT agar dapat meningkatkan komitmen terhadap kerja mereka. Hal ini bertepatan dengan dapatan kajian Testa (2001) ke atas pegawai-pegawai perkhidmatan awam di Amerika Syarikat yang mendapati bahawa kebolehan bekerja dan penguasaan sesuatu kemahiran dapat dikaitkan dengan peningkatan tahap komitmen seseorang pekerja. Dalam konteks kajian ini, anggota polis yang memiliki kepelbagaian ilmu kemahiran akan mempunyai tahap komitmen kerja yang tinggi semasa melaksanakan tugas sehariannya. Ini kerana di kalangan anggota polis ini, sudah semestinya mereka mempunyai pelbagai kemahiran masing-masing. Contohnya kemahiran dalam menjalankan siasatan dan mengumpulkan bahan bukti, menjejak dan mengesan penjenayah serta mengumpul risikan keselamatan. Secara tidak langsung kepelbagaian dalam kemahiran ini akan merangsang komitmen kerja terutamanya dalam keadaan permintaan kerja yang tinggi seperti yang dinyatakan oleh Hakanen et.al., (2008). Bakker & Demerouti (2008) juga berpendapat

kepelbagaian dalam kemahiran profesional akan meningkatkan tahap komitmen pekerja terhadap organisasi mereka.

Sekiranya seseorang anggota polis ditempatkan di unit yang banyak terdedah dengan penggunaan teknologi ICT seperti pejabat trafik, pejabat pertanyaan, pejabat jenayah dan narkotik, maka secara tidak langsung mereka akan terdedah dengan penggunaan ICT. Sekiranya tidak mahir dengan ilmu ICT, sudah tentu mereka tidak dapat menjalankan tugas dengan baik. Kegagalan seseorang pekerja untuk melaksanakan tugasnya dengan baik akan menyebabkannya menjadi kurang berkeyakinan, rasa rendah diri dan seterusnya akan membawa kepada kemerosotan komitmen terhadap kerja. Sebaliknya pekerja yang berkemahiran dan boleh menguasai sesuatu bidang seperti mahir menggunakan kemudahan ICT dapat menunjukkan kecekapan dalam melaksanakan tugas dan meningkatkan prestasi kerja mereka. Secara tidak langsung dapat meningkatkan lagi komitmen dan pembangunan kerjaya pekerja.

Justeru itu, kajian ini untuk melihat samada situasi yang sama turut berlaku di kalangan anggota polis berpangkat rendah ini. Berdasarkan pembincangan di atas, hipotesis pertama bagi kajian ini ialah:

H1: Terdapat hubungan yang signifikan antara penguasaan ilmu ICT dan komitmen kerja.

2.5 Waktu Kerja Giliran

Berdasarkan kajian yang telah dijalankan di negara-negara barat, kerja giliran banyak mendatangkan kesan terhadap psikologi manusia. Menurut Weddeburn (1978) bekerja secara giliran terutamanya pada waktu malam akan memberi kesan terhadap

kebajikan dan kesejahteraan pekerja. Fenomena ini menunjukkan bekerja secara giliran akan menyebabkan seseorang itu tidak mendapat waktu rehat yang mencukupi kerana jadual kerja yang tidak menentu. Secara tidak langsung boleh menyebabkan gangguan kepada kesihatan.

Menurut Park (2007) pekerja yang bekerja secara sistem giliran lebih banyak mengalami ketegangan berbanding pekerja yang bekerja secara normal. Beliau menyatakan bekerja secara giliran boleh memberi tekanan terhadap psikologi dan emosi yang mana secara tidak langsung akan menyebabkan seseorang pekerja tersebut hilang kawalan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Selain daripada itu, Park (2007) juga menyatakan bahawa mereka yang bekerja secara sistem giliran lebih bersifat pasif sewaktu bekerja (physical-social work condition).

Berdasarkan kajian oleh Meltzer & Huckabay (2004) ke atas 60 orang jururawat yang bekerja secara sistem giliran di Unit Rawatan Rapi (ICU) dan Unit Rawatan Koronori (CCU) didapati mempunyai kadar tekanan kerja yang tinggi jika dibandingkan dengan mereka yang bekerja bukan secara giliran. Menurut Ward (1987) tekanan kerja didefinisikan sebagai reaksi fisiologi yang berlaku apabila seseorang pekerja mengalami situasi tidak stabil di antara tahap permintaan yang dikenakan ke atas diri mereka dengan keupayaan untuk memenuhi sesuatu permintaan berkenaan. Manakala Bruno (1990) pula merujuk tekanan sebagai satu desakan secara dalaman ataupun psikologi yang menyebabkan ketidakselesaan kepada seseorang. Dalam konteks kajian ini, tekanan adalah implikasi yang wujud kesan daripada sistem waktu bekerja secara giliran yang mempengaruhi komitmen seseorang sewaktu menjalankan tugas.

2.5.1 Hubungan antara Waktu Kerja Giliran dan Komitmen Kerja

Rafii et.al., (2004) dalam kajiannya ke atas jururawat di Tehran juga mendapati sistem kerja giliran boleh menyebabkan tekanan kerja dan akan memberikan kesan negatif terhadap interpersonal, intrapersonal dan pencapaian sesebuah organisasi. Ini menunjukkan bahawa sistem kerja giliran boleh memberi kesan terhadap kesejahteraan diri, masyarakat dan juga organisasi sekiranya pekerja yang terlibat dengan kerja giliran tidak berupaya mengawal aspek emosi dan tingkah laku mereka.

Manakala tinjauan oleh Wedderburn (1978) ke atas sikap, jenis dan masa kerja mendapati peratusan pekerja yang mempunyai sikap negatif terhadap kerja giliran adalah cukup tinggi. Hal ini disebabkan kerja giliran telah membawa masalah kepada cara pemakanan apabila situasi tidur tidak cukup. Dari hasil kajian Finn (1981) didapati 43% daripada 150 sampel berkaitan kerja giliran mengalami kesukaran untuk mengatasi masalah yang tercetus akibat daripada faktor kerja giliran

Begitu juga dapatan kajian oleh Schaufeli et.al. (2008) terhadap 587 orang pengurus syarikat telekomunikasi di Belanda yang mendapati terdapat hubungan negatif di antara waktu kerja giliran dengan komitmen organisasi. Keputusan yang sama juga ditunjukkan oleh kajian Mauno et.al., (2007) yang mendapati stress kerja akibat waktu kerja giliran berhubungan secara negatif dengan komitmen kerja.

Sterusnya dapatan kajian oleh Tamagawa et.al. (2007) terhadap pegawai polis di Auckland juga mendapati sistem kerja giliran telah menyebabkan produktiviti anggota polis menurun sewaktu bertugas. Ini berlaku kerana kebanyakan pegawai polis mengalami masalah kekurangan tidur yang tinggi. Situasi ini menambahkan

lagi tekanan dari sudut fizikal dan secara tidak langsung telah menjejaskan tumpuan dan komitmen terhadap kerja mereka.

Seterusnya kajian oleh Liberman et.al., (2002) ke atas anggota polis di luar negara juga mendapati waktu kerja shift merupakan salah satu faktor yang membawa kepada tekanan kerja di kalangan anggota polis. Tekanan kerja ini boleh memberi kesan negatif kepada pekerja dan organisasi. Ini kerana anggota polis yang mengalami tekanan akan menjadi kurang bermotivasi dan mungkin berhadapan dengan masalah ponteng kerja sehingga menjejaskan kualiti penyampaian perkhidmatan seterusnya memberi kesan negatif kepada masyarakat. Anggota polis yang mengalami masalah tekanan ini juga akan menjadi kurang komited dalam berinteraksi dengan orang ramai. Situasi ini akan menjejaskan hubungan antara polis dan masyarakat (Brown & Campbell, 1994; Cheong & Yun, 2011). Dalam kajian yang dijalankan ini, sistem bekerja secara giliran dilihat sebagai salah satu penyebab yang boleh mempengaruhi komitmen kerja anggota polis berpangkat rendah. Sehubungan itu, kajian ini akan melihat sejauh manakah sistem kerja giliran menyebabkan anggota polis cuai dan tidak komited sewaktu menjalankan tugas.

Berdasarkan kajian yang telah dijalankan oleh Herzberg et.al. (1959) ke atas 228 orang jurutera dan akauntan bagi melihat perhubungan di antara tahap kepuasan bekerja dengan produktiviti. Hasil daripada kajian ini, mereka membuat kesimpulan bahawa terdapat dua set faktor yang mempengaruhi tahap kepuasan bekerja dan ketidakpuasan bekerja. Mereka menyatakan bahawa faktor-faktor yang menjadi pendorong dalam meningkatkan komitmen dan prestasi kerja dikenali sebagai faktor penggerak ataupun motivator. Faktor pencapaian, pengiktirafan, jenis ataupun corak

kerja, tanggungjawab dan kemajuan diri merupakan lima faktor yang mempengaruhi tahap kepuasan bekerja.

Walaupun bagaimanapun hal ini berbeza pula dengan hasil kajian oleh Scandura & Lankau (1997) yang mendapati bahawa waktu kerja giliran dapat meningkatkan komitmen kerja. Contohnya kajian oleh Scandura dan Lankau (1997) melaporkan bahawa waktu kerja yang fleksibel mempunyai hubungan kait terhadap peningkatan komitmen kerja dan kepuasan kerja bagi mereka yang mempunyai tanggungjawab terhadap keluarga. Ini menunjukkan waktu kerja yang lebih fleksibel mampu memberi pilihan kepada pekerja untuk memilih dan menyusun jadual kerja mereka sendiri berdasarkan kelapangan masa yang ada.

Selain itu, hasil analisis kajian oleh Rousseau (1995) pula mendapati waktu kerja giliran juga dapat meningkatkan kesetiaan dan kepuasan pekerja kerana perasaan positif atau seronok apabila majikan mengambil berat terhadap kebajikan pekerjanya. Begitu juga halnya dengan Rodgers (1992) yang mendapati penyusunan jadual yang seimbang dan tidak terlalu padat dapat menyeimbangkan aktiviti kerja individu dan waktu rehat mereka. Maka masalah tidak cukup rehat atau kurang masa bersama keluarga tidak akan timbul (Scandura & Lankau, 1997).

Sorotan kajian lepas masih memberi keputusan yang tidak konsisten mengenai pengaruh waktu kerja giliran dan komitmen kerja. Terdapat kajian yang mendapati hubungan antara waktu kerja giliran dan komitmen kerja adalah positif (Rousseau, 1995; Rodgers, 1992; Scandura & Lankau, 1997). Walaubagaimanapun, hasil analisis dari kajian Shaufeli et.al. (2008) dan Mauno et.al. (2007) mendapati bahawa waktu kerja giliran mempengaruhi komitmen kerja secara negatif. Berdasarkan situasi ini, kajian ini mendapati bahawa kajian lanjutan adalah perlu untuk

menentukan bagaimana waktu kerja giliran mempengaruhi komitmen kerja. Dengan ini, Hipotesis kedua ialah:

H2: Waktu kerja giliran mempunyai hubungan yang signifikan terhadap komitmen kerja.

2.6 Peluang Kenaikan Pangkat

Dalam bidang kerjaya, kenaikan pangkat merupakan salah satu perkara yang penting. Ini kerana kenaikan pangkat secara tidak langsung akan menyebabkan kenaikan gaji dan insentif, di samping kuasa, tanggungjawab dan juga status (Ishak, 2004). Menurut Welsch dan Lavan (1981) kenaikan pangkat akan memberi kepuasan kerja dan seterusnya dapat meningkatkan komitmen kepada organisasi. Ishak (2004) juga sependapat, di mana dalam kajiannya beliau menyatakan bahawa pangkat adalah terdiri daripada komponen ganjaran intrinsik yang dapat memberi galakan dan meningkatkan tahap komitmen kepada pekerja.

Jaramillo et.al. (2005) pula telah menggunakan lima dimensi bagi mengukur tekanan kerja. Salah satu daripadanya adalah peluang kenaikan pangkat. Fokus kajian mereka lebih kepada hubungan dimensi tekanan kerja terhadap komitmen. Walau bagaimanapun dapatan kajian mereka terhadap organisasi kepolisan menunjukkan kedua-dua dimensi berkenaan tidak mempunyai hubungan yang signifikan.

Namun begitu ianya berbeza dengan kajian Herzberg et. al. (1959) dan Henderson (1996), di mana mereka melihat kenaikan pangkat merupakan salah satu daripada dimensi ganjaran intrinsik yang tidak tercatat secara langsung dalam sistem ataupun skim ganjaran. Menurut mereka, ianya merupakan suatu bentuk pemberian secara

tidak langsung hasil daripada situasi, tindakan ataupun kegiatan yang wujud dalam organisasi. Ini menunjukkan bahawa kenaikan pangkat akan membawa impak positif kepada intelektual, emosi dan kesejahteraan fizikal pekerja.

Secara umumnya pekerja melihat peluang kenaikan pangkat ataupun kemajuan kerjaya sebagai aspek terpenting. Ini kerana ia menentukan tahap kualiti kehidupan mereka dalam organisasi. Dalam konteks ini, kajian oleh Organ & Bateman (1991) telah mengenalpasti tiga peringkat kemajuan kerjaya. Menurut mereka, peringkat pertama merupakan peringkat penyesuaian iaitu tempoh bagi pekerja untuk mendapatkan pengiktirafan dan meletakkan diri mereka dalam organisasi. Manakala peringkat kedua pula merupakan peringkat kemajuan di mana pekerja lebih mementingkan kenaikan pangkat dan pencapaian kerjaya. Seterusnya peringkat ketiga merupakan peringkat pengekalan yang mana pada peringkat ini para pekerja tidak lagi mementingkan soal-soal kenaikan pangkat kerana merasakan telah berada di penghujung kerjaya.

2.6.1 Hubungan antara Peluang Kenaikan Pangkat dan Komitmen Kerja

Menurut kajian yang telah dijalankan oleh Ishak (2004) ke atas 60 orang kakitangan Pembantu Tadbir di Majlis Perbandaran Muar. Dapatan kajian yang diperolehi menunjukkan wujudnya hubungan yang signifikan antara pangkat dengan komitmen kerja. Ini bermakna kedua-dua pembolehubah ini amat penting dalam meningkatkan produktiviti dan prestasi pekerja dalam sesebuah organisasi. Selain daripada itu, kenaikan pangkat juga merupakan satu pengiktirafan dan penghargaan kepada pekerja. Pekerja akan menunjukkan taat setia kepada organisasi yang menyediakan kemudahan kenaikan pangkat kepada pekerjanya.

Dalam organisasi kepolisan pula, pangkat merupakan simbol kepada peningkatan kerjaya dan status kedudukan. Berdasarkan kajian Forsyth dan Copes (1994) terhadap tahap kepuasan anggota polis mendapati pangkat merupakan salah satu daripada faktor yang menentukan tahap kepuasan dan komitmen anggota polis terhadap organisasinya. Mereka mendapati tahap komitmen kerja dan kepuasan anggota polis mula menurun apabila melihat rakan sejawat menunjukkan peningkatan lebih pantas terutamanya dalam kenaikan pangkat. Keputusan kajian Forsyth dan Copes (1994) ini disokong oleh Bennett (1994) yang mana beliau juga turut mendapati faktor kenaikan pangkat secara positifnya memberi kesan terhadap tahap komitmen pekerja.

Dapatan ini selari dengan kajian Hassan (1995) yang menunjukkan peluang kenaikan pangkat merupakan antara faktor utama yang membawa kepada kepuasan kerja di kalangan anggota PDRM. Dapatan kajian menunjukkan anggota polis yang tidak diberi peluang untuk kenaikan pangkat akan merasa kecewa dan berputus asa. Situasi ini secara tidak langsung merupakan salah satu punca yang menyebabkan penurunan prestasi terhadap anggota PDRM.

Begitu juga dengan kajian-kajian yang telah dijalankan Koys (2001), Iverson dan Buttigieg (1999) serta Harrison & Hubbard (1998), mereka sepakat mengatakan bahawa pekerja yang melihat peluang kenaikan pangkat yang adil dan sama rata memberikan kesan yang lebih signifikan kepada komitmen kerja dan seterusnya menunjukkan kesetiaan yang tidak berbelah bagi terhadap organisasi. Dalam konteks kajian ini, peluang kenaikan pangkat yang adil sepanjang perkhidmatan mereka dalam PDRM merupakan salah satu daripada faktor motivasi kepada pekerja sewaktu

menjalankan tugas. Ini bermakna kenaikan pangkat secara tidak langsung akan membawa kepada peningkatan komitmen pekerja terhadap organisasi.

Fenomena ini secara jelas menunjukkan terdapatnya hubungan antara pangkat yang disandang dengan tahap komitmen kerja. Hal ini demikian kerana peluang kenaikan pangkat dapat memberi dorongan kerjaya kepada pekerja untuk terus berusaha bagi meningkatkan aktiviti dan produktiviti dalam menjayakan matlamat organisasi. Justeru kajian yang dijalankan ini adalah untuk melihat samada situasi yang sama turut berlaku di kalangan anggota-anggota polis yang berpangkat rendah ini.

H3: Terdapat hubungan yang signifikan antara peluang kenaikan pangkat dan komitmen kerja.

2.7 Jantina

Dapatan daripada kajian-kajian lepas mendapati ciri-ciri demografi seperti jantina, umur, taraf pendidikan (Harrison & Hubbard, 1998), status perkahwinan dan pengalaman kerja (Richardsen et.al. 1977) boleh mempengaruhi sikap dan komitmen kerja seseorang. Walaubagaimanapun, kajian mengenai perbezaan hubungan antara ciri-ciri demografi dan komitmen banyak dijalankan tetapi dapatannya kurang konsisten. Dapatan hasil kajian-kajian tersebut telah menunjukkan perbezaan yang positif antara komitmen dengan faktor demografi seperti umur, jantina dan taraf pendidikan. Angle & Perry (1981) mendapati hubungan yang negatif antara komitmen dengan taraf pendidikan. Manakala, mengikut Model Komitmen Steers (1977), faktor jantina menunjukkan bahawa pekerja wanita lebih cenderung menunjukkan tingkat komitmen yang lebih tinggi berbanding pekerja lelaki.

Hal ini dikukuhkan oleh Angle & Perry (1983) yang menyatakan wanita lebih cenderung untuk terus bersama dengan organisasi kerana kurang peluang untuk berpindah tempat kerja. Jadi mereka memberi pelaburan yang banyak dan ini memberi kesan kepada komitmen terhadap organisasi. Sekaran (1990) pula menyebut wanita berkahwin akan bekerja sebaik mungkin dan kekal dalam organisasi dalam jangka masa yang lama kerana keteguhan kewangan yang mereka miliki. Walaubagaimanapun, Aven et al, (1993) mendapati sebaliknya iaitu tidak terdapat perbezaan hubungan antara jantina dan komitmen terhadap organisasi. Beliau menjelaskan jantina tidak mempunyai sebarang pengaruh atas pembabitian kerja, ikatannya atau pengenaltasiannya dengan nilai dan matlamat organisasi.

Berdasarkan kepada keputusan dan penemuan yang berbeza-beza berhubung dengan faktor jantina dan komitmen, kajian ini akan melihat sama ada terdapat hubungan antara kedua pembolehubah berkenaan di kalangan anggota polis berpangkat rendah. Ini adalah penting memandangkan khidmat anggota polis wanita pada masa sekarang adalah sama pentingnya sebagaimana dengan anggota-anggota polis lelaki.

2.7.1 Hubungan antara Jantina dan Komitmen Kerja

Kajian oleh beberapa penyelidik terdahulu menerangkan keputusan yang berbeza antara satu sama lain. Menurut Chusmir (1982) di dalam kajiannya mendapati kaum wanita menunjukkan tahap kepuasan yang lebih tinggi berbanding kaum lelaki dan mereka berasa gembira semasa menjalankan tugas. Hasil kajian yang sama juga turut ditemui oleh (Bartol, 1979). Tambahan pula, kajian Lynn et.al (1996) mendapati terdapat perbezaan sikap ke atas komitmen kerja di antara pekerja lelaki dan pekerja wanita. Sebaliknya Robbins (1998) yang mengkaji gelagat organisasi pula mendapati tidak terdapat perbezaan yang ketara antara tahap komitmen pekerja lelaki dan

wanita. Ini berbeza pula dengan kajian psikologi oleh (Mathieu & Zajac, 1990) yang mendapati pekerja wanita lebih komited terhadap kerja berbanding dengan pekerja lelaki. Ini kerana mereka begitu mudah mematuhi arahan-arahan serta prosedur organisasi berbanding dengan pekerja lelaki.

Sekiranya dilihat dari soal ketidakhadiran kerja, Lim & Teo (1998) mendapati pekerja wanita lebih kerap tidak hadir bertugas berbanding pekerja lelaki. Dapatan kajian ini menunjukkan kaum wanita lebih memberikan komitmen terhadap keluarga dan kehidupan peribadi berbanding dengan komitmen terhadap kerja dan organisasi. Namun begitu, berbeza pula dengan kajian yang dijalankan oleh Valentine (2001), Karabik & Rosin (1995), Ngo & Sang (1998) terhadap pengurus-pengurus wanita. Di mana dapatan kajian mereka menunjukkan bahawa perkahwinan dan kehidupan berkeluarga tidak menjejaskan tahap komitmen mereka terhadap organisasi. Penemuan ini selari dengan Mathieu & Zajac (1990) yang mendapati wanita yang matang, berusia serta bertaraf pendidikan rendah tetapi bergaji tinggi menunjukkan komitmen kerja yang tinggi berbanding pekerja yang lain.

Manakala kajian oleh Siti Rokiah (2013) mendapati tiada perbezaan yang signifikan terhadap kepuasan kerja di antara guru lelaki dan guru perempuan. Pendapat beliau juga sama dengan pendapat yang diberikan oleh (Abdul Rashid, 2006; Norhartini, 2004; Fauziah, 2003; Ismail, 2002; Rusli, 2004; Zulkifli, 2002) bahawa tiada perbezaan antara faktor jantina dengan kepuasan kerja. Ini menunjukkan bahawa faktor jantina bukanlah ukuran penting dalam menentukan tahap komitmen kerja seseorang dalam organisasi.

Penemuan hasil kajian ini berbeza dengan penemuan oleh Abdul Fatah & Kotlik (1986) yang mendapati bahawa kaum lelaki mempunyai kepuasan kerja yang lebih

tinggi berbanding kaum wanita dalam kajian beliau terhadap guru-guru yang berkhidmat di sektor kerajaan. Pendapat ini turut disokong oleh Robbins (1998), Tolbert & Moen (1998) yang membuat rumusan bahawa kaum lelaki memilih kerjaya yang lebih kepada nilai-nilai kebendaan berbanding kaum wanita yang lebih kepada sesuatu yang bererti dalam kehidupan mereka. Forgionne & Peteers (1982) turut mendapati kaum lelaki mempunyai tahap kepuasan kerja yang lebih tinggi berbanding kaum wanita. Oleh itu berdasarkan perbincangan di atas, jelas menunjukkan bahawa hubungan antara Jantina dan Komitmen Kerja masih lagi tiada konklusi. Kajian ini akan merungkai sama ada terdapat perbezaan yang signifikan antara Jantina (lelaki dan perempuan) dan Komitmen Kerja dikalangan anggota polis berpangkat rendah di daerah Kota Setar, Kedah. Oleh itu, hipotesis keempat adalah;

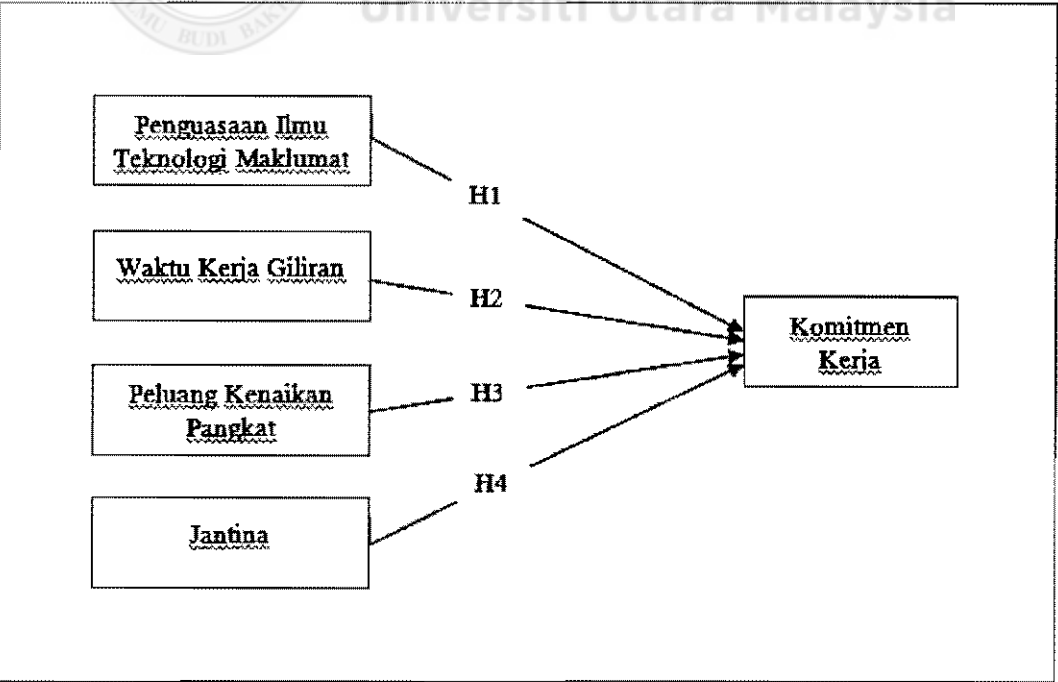
H4: Terdapat perbezaan yang signifikan komitmen kerja antara anggota polis lelaki dan perempuan

2.8 Kerangka Kajian Dan Pembentukan Hipotesis

Kerangka kajian merujuk kepada bagaimana seorang pengkaji menteorikan bentuk hubungan antara beberapa faktor atau dimensi yang telah dikenalpasti sebagai penting dalam permasalahan kajian dan konsep yang diukur (Sekaran, 2003). Pembinaan kerangka teoritikal ini akan membantu seseorang pengkaji untuk melakukan hipotesis dan melakukan ujian terhadap sesuatu hubungan yang telah dihipotesiskan bagi tujuan meningkatkan kefahaman terhadap permasalahan kajian. Melalui pengujian hipotesis ini, sesuatu model kajian itu dapat dibuktikan sah ataupun tidak (Sekaran, 2003).

Secara lebih jelas, kerangka konseptual kajian adalah gambaran secara grafik atau secara naratif perkara yang ingin dikaji terdiri dari faktor-faktor atau konstruk atau pembolehubah dan andaian hubungan di antaranya (Miles & Huberman, 1994). Apabila digambarkan secara jelas, kerangka konseptual kajian mampu memberi hala tuju dan membantu penyelidik memberi makna kepada dapatan kajian (Miles & Huberman, 1994).

Kajian ini merupakan kajian tinjauan iaitu untuk mengkaji hubungan antara empat pembolehubah bebas/tidak bersandar iaitu Penguasaan Ilmu ICT, Waktu Kerja Giliran, Peluang Kenaikan Pangkat dan Jantina dengan Komitmen Kerja sebagai pembolehubah bersandar. Kerangka kajian ini diadaptasi dan diubahsuai daripada kajian Zainuddin (2010) dan Acryl Sani (2001). Kerangka konseptual kajian yang dicadangkan dalam kajian ini adalah berdasarkan gambar rajah seperti Rajah 2.1 berikut.



Rajah 2.1
Kerangka Kajian

Berdasarkan huraian kajian literatur di bahagian sebelumnya serta gambaran secara grafik yang dipersembahkan dalam Rajah 2.1, terdapat empat hipotesis dibina dan akan diuji dalam kajian ini bagi menjelaskan persoalan kajian. Hipotesis kajian adalah seperti berikut:

H1: Terdapat hubungan yang signifikan antara Penguasaan Ilmu Teknologi Maklumat dan Komitmen Kerja.

H2: Terdapat hubungan yang signifikan antara Waktu Kerja Giliran dan Komitmen Kerja.

H3: Terdapat hubungan yang signifikan antara Peluang Kenaikan Pangkat dan Komitmen Kerja.

H4: Terdapat perbezaan yang signifikan antara anggota polis lelaki dan perempuan terhadap Komitmen Kerja.

2.9 Teori Asas

Bahagian ini akan membincangkan tentang teori yang menjadi teras kepada pembangunan kerangka konseptual kajian. Kerangka konseptual merupakan satu model yang menggambarkan konsep ke arah pembentukan sesuatu kejadian. Kerangka konseptual yang telah menjadi siri-siri ujian yang boleh digunakan ke arah model praktikal yang boleh digunakan oleh pihak-pihak yang berkenaan.

Merujuk kepada Jonker & Pennink (2010), teori adalah sebagai usaha bersistematik untuk memahami apa yang berlaku di dunia ini. Maka, teori yang mendukung kajian ini akan mengenalpasti pembolehubah-pembolehubah dan hubungan sesama mereka

di dalam keadaan di mana hipotesis yang dibangunkan diuji didapati sahih dan terbukti secara empirikal. Teori ini juga akan menunjukkan perhubungan antara pembolehubah dalam kerangka konsep kajian ini.

Memetik kenyataan Jonker & Pennink (2010) juga, tanpa teori sesuatu kerangka konsep adalah bersifat tiada arah kerana tidak mampu menerangkan dan meramal sesuatu fenomena dengan lebih awal. Hasilnya kajian tersebut tidak dapat merumuskan sesuatu dapatan kajian secara empirikal disebabkan tiada asas yang mendukung peraturan atau logik tentang sesuatu fenomena yang dikaji. Maka, kajian ini mendapati perlunya teori-teori untuk mendukung kerangka kajian yang dibangunkan bagi menyokong hubungan dan peraturan yang diramal.

Kajian ini memperkenalkan kerangka kajiannya sendiri seperti yang dibincangkan di bahagian lepas bab ini. Kerangka kajian tersebut dibangunkan untuk menunjukkan secara mudah realiti yang kemudiannya cuba disahkan dan ditafsir melalui statistik. Kerangka kajian yang dibangunkan akan menerangkan interaksi antara persepsi asas kajian dengan teori yang didokong. Interaksi tersebut akan dijelaskan melalui proses penerangan dan pengesahan antara realiti/persepsi dengan teori dokongan.

2.9.1 Teori Kepuasan Dua Faktor Herzberg

Meyer & Allen (1997) merumuskan komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan pekerja organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk meneruskan pekerjaannya dalam berorganisasi. Berdasarkan definisi tersebut pekerja yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai sebahagian dari organisasi jika dibandingkan dengan pekerja yang tidak memiliki

komitmen terhadap organisasi. Situasi yang sering dikaitkan dengan tahap komitmen yang tinggi adalah apabila seseorang individu mendapat kepuasan semasa proses menjalani tugas harian. Salah satu teori yang paling meluas diaplikasikan dalam perbincangan topik kepuasan kerja ialah Teori Dua Faktor Herzberg oleh Herzberg (1986).

Teori Dua Faktor Herzberg mencadangkan bahawa kepuasan kerja terhasil daripada faktor pendorong seperti pencapaian, tanggungjawab, pengiktirafan, kerja yang bermakna, perkembangan dan peningkatan individu. Melalui teori yang dikemukakan ini, Herzberg (1986) mengemukakan bahawa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja adalah diambil kira sebagai konstruk berasingan. Walaupun faktor seperti gaji, polisi majikan dan keadaan tempat kerja tidak begitu penting dalam memberi dorongan kepada pekerja, namun mengikut Herzberg (1986), sekiranya faktor-faktor berkenaan tidak diberi perhatian, ia akan menjadi faktor ketidakpuasan yang menjadi halangan kepada kepuasan kerja seterusnya mempengaruhi komitmen kerja individu terhadap organisasi.

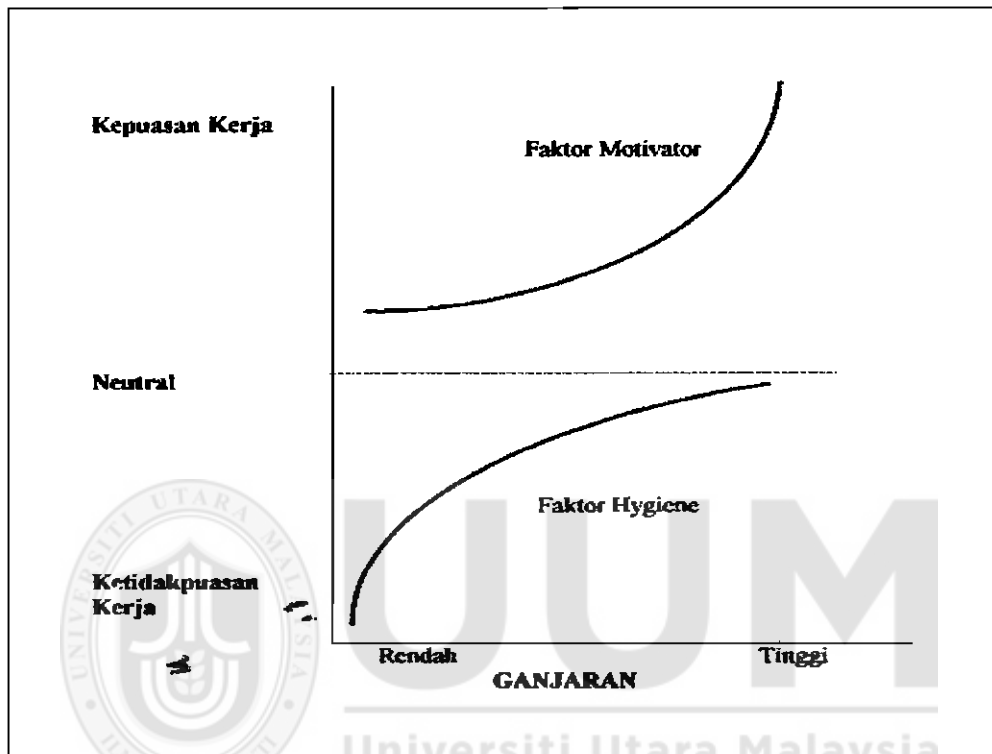
Tambahan lagi, menurut Herzberg, ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam organisasi, iaitu faktor hygiene dan faktor motivasi. Faktor hygiene merangkumi polisi organisasi dan pentadbiran, penyeliaan, gaji, hubungan interpersonal dan suasana serta persekitaran kerja. Faktor kedua dalam teori Herzberg menyentuh aspek motivasi. Pekerja akan lebih produktif dan komited pada tugas sekiranya kehendak dan keperluan pekerja dipenuhi. Seseorang pekerja akan berasa tertekan apabila terpaksa menjalankan tugas dan tanggungjawab bagi menjayakan rancangan-rancangan organisasi kerana tiada motivasi dan minat untuk bekerja.

Kajian yang dijalankan bersama Mausner & Synderman (1959) tentang kepuasan kerja di kalangan 200 orang jurutera dan akauntan telah menghasilkan teori yang mengandungi dua set faktor iaitu motivasi dan hygiene. Faktor Motivator terdiri daripada enam dimensi kerja: pencapaian, pengiktirafan, kenaikan pangkat, pekerjaan itu sendiri, peluang untuk berkembang dan tanggungjawab. Dalam kajian ini, Peluang Kenaikan Pangkat dikatakan menjadi pendorong seseorang anggota polis mencukupi kepuasan dalam kerja seterusnya memberi komitmen terhadap organisasi. Selain itu, Penguasaan Ilmu ICT di kalangan anggota polis memperlihatkan anggota polis tersebut berpeluang untuk berkembang maju selaras dengan arus teknologi terkini. Dengan adanya ilmu ICT, anggota polis akan berasa lebih efektif dan kerja harian dilihat lebih mudah seterusnya memberi kepuasan kepada mereka dalam aktiviti harian.

Faktor Hygiene pula dikatakan faktor keperluan ekstrinsik yang mempunyai kaitan dengan persekitaran kerja. Faktor ini terdiri daripada lapan dimensi kerja: dasar organisasi dan pentadbiran, penyeliaan, hubungan antara individu, gaji, jaminan kerja, kehidupan peribadi, keadaan kerja dan status. Dasar organisasi dan pentadbiran dapat dikaitkan dengan Waktu Kerja Giliran yang diadaptasi oleh PDRM.

Teori Dua Faktor Herzberg menegaskan bahawa kepuasan wujud hasil daripada aktiviti kerja yang mencabar dan memberangsangkan (motivator). Ketidakpuasan kerja pula wujud hasil daripada faktor hygiene. Faktor hygiene berperanan memenuhi keperluan fizikal manakala faktor motivator memenuhi keperluan psikologi dan perkembangan seseorang pekerja. Ini menunjukkan bahawa kedua-dua faktor ini saling tidak mempengaruhi satu sama lain kerana kedua-duanya berada pada hujung kontinum yang berbeza (Greenberg dan Baron, 1995). Faktor hygiene ini

merupakan penggerak kepada keadaan yang tidak puas ke satu tingkat maksimum (neutral) yang berada di antara tingkat kepuasan dan ketidakpuasan. Setelah tingkat neutral itu tercapai keinginan motivator pula beroperasi dan menuju ke arah tingkat kepuasan (Rajah 2.2).



Rajah 2.2
Konsep Teori Dua Faktor Herzberg: Kesan ke atas kepuasan kerja.
(Sumber: Muchinsky, 1993, p.294)

Seterusnya sebagai faktor tambahan, terdapat faktor demografi yang lazimnya diambil kira dalam sesebuah kajian (Allen & Meyer, 1996). Faktor penting tersebut ialah jantina anggota polis berpangkat rendah di daerah Kota Setar, Kedah. Faktor demografi (Jantina) juga turut dilihat mempengaruhi komitmen kerja seseorang individu. Justeru, penelitian ke atas faktor Jantina adalah perlu bagi mengambil kira semua faktor yang mungkin mempengaruhi Komitmen Kerja selain tiga faktor yang

disebutkan iaitu Penguasaan Ilmu ICT, Waktu Kerja Giliran, dan Peluang Kenaikan Pangkat.

2.10 Rumusan Bab

Secara keseluruhannya kajian literatur ini menunjukkan bahawa kesesuaian kajian mengenai komitmen kerja di kalangan anggota polis berpangkat rendah dalam meningkatkan komitmen organisasi polis itu sendiri. Faktor seperti Penguasaan Ilmu ICT, Waktu Kerja Giliran, Peluang Kenaikan Pangkat dan Jantina dilihat adalah kritikal dalam mempengaruhi Komitmen Kerja individu seseorang anggota polis berpangkat rendah. Bahagian ini seterusnya menjelaskan dengan terperinci bagaimana kerangka kajian dibina dan seterusnya membentuk hipotesis awal untuk dianalisis. Kajian literatur ini juga turut menerangkan model-model terdahulu yang menerangkan perkaitan antara faktor-faktor yang dikaji dengan Komitmen Kerja.



UUM
Universiti Utara Malaysia

BAB 3

METODOLOGI KAJIAN

3.1 Pendahuluan

Bab ini menerangkan bentuk metodologi yang digunakan semasa kajian dijalankan. Menurut Othman (2001) dan Hussin (2016) metodologi dilihat sebagai suatu prosedur yang sistematik dalam menggabungkan pendekatan kajian serta analisis data. Di samping itu ia juga bagi memastikan prestasi penyelidikan dapat dicapai dengan sempurna. Oleh yang demikian, metodologi merupakan aspek yang perlu diberi perhatian agar hasil kajian yang diperolehi adalah terbaik dan boleh dipercayai. Kaedah-kaedah yang digunakan dalam kajian ini adalah bagi mencapai objektif yang ditelapkan Perbincangan akan merangkumi rangka kajian, populasi dan sampel kajian, pembentukan instrumen, kebolehpercayaan instrumen, reka bentuk kajian, teknik dan analisis data serta pembolehubah-pembolehubah yang diukur dan rumusan dalam bab.

3.2 Rekabentuk Kajian

Rekabentuk penyelidikan adalah penting dalam mana-mana kajian khusus kerana rekabentuk penyelidikan yang baik akan menggambarkan keseluruhan rangka kerja kajian itu. Rekabentuk penyelidikan adalah pelan kerja yang terdiri daripada kaedah dan prosedur pengumpulan data untuk menjawab soalan kajian yang telah dibentuk. Seperti yang disebutkan oleh Sekaran (2006), teknik yang betul akan dapat mengukuhkan nilai hasil kajian. Rekabentuk kajian ini telah menggunakan kajian

tinjauan keratan rentas dengan menggunakan kaedah pengumpulan data soal selidik. Data kajian telah dikutip sekali sahaja. Satu set borang soal selidik telah digunakan bagi mendapatkan maklumat mengenai responden. Borang soal selidik diedarkan kepada responden melalui kaedah “drop and collect”. Pengkaji memberikan tempoh selama tiga minggu untuk responden melengkapkan soal selidik sebelum dikutip semula.

Selain daripada itu, faktor-faktor antiseden kepada komitmen yang dipilih adalah berdasarkan rujukan kepada kajian-kajian lepas. Ini disebabkan kajian-kajian yang telah dijalankan sebelum ini mendapati wujudnya pelbagai faktor yang mempengaruhi komitmen terhadap kerja (Acryl Sani, 2001).

3.3 Poulasi dan Sampel Kajian

Populasi kajian ini melibatkan anggota-anggota polis yang berkhidmat di dalam Daerah Kota Setar Kedah. Sampel kajian ini adalah anggota-anggota polis berpangkat rendah dari pelbagai jantina, bangsa, peringkat umur, gred gaji, tempoh perkhidmatan serta taraf kelulusan yang berbeza. Anggota pangkat rendah ini terdiri daripada Konstabel, Lans Koperel, Koperel, Sarjan, Sarjan Mejar dan Sub-Inspektor yang berjumlah seramai 230 orang. Daripada jumlah populasi tersebut seramai 220 orang telah dipilih sebagai sampel secara rawak mudah. Pemilihan jumlah sampel ini adalah berdasarkan kepada penentuan saiz sampel yang telah dikemukakan oleh Krejcie & Morgan (1970).

Dalam kajian ini, pengkaji telah memilih kaedah persampalen rawak mudah di mana setiap elemen di dalam populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih sebagai subjek sampel. Menurut Zikmund (2000) teknik persampelan rawak mudah

boleh meningkatkan kecekapan analisis statistik dan juga tahap kualiti data. Pengkaji telah menggunakan teknik persampelan rawak mudah bagi memilih setiap subjek sampel daripada populasi untuk dikaji. Kelebihan kaedah persampelan rawak mudah ini ialah pengkaji tidak akan berat sebelah (bias) dalam pemilihan responden berbanding responden lain (Zikmund, 2000). Di samping itu, sampel yang diwakili dalam rekabentuk persampelan kebarangkalian ini sangat penting bagi tujuan yang luas dan menyeluruh. Selain itu, setiap sampel yang dipilih secara rawak dianggap mempunyai ciri-ciri yang hampir mewakili keseluruhan populasi. Sehubungan itu, Tuckman (1978) mencadangkan agar saiz sampel perlu dimaksimakan supaya ralat persampelan dapat diminimumkan.

Disebabkan tujuan kajian ini ialah untuk mendapatkan sampel daripada jumlah keseluruhan anggota polis berpangkat rendah di dalam Daerah Kota Setar, maka teknik persampelan rawak mudah sangat sesuai bagi kajian ini. Pemilihan sampel-sampel secara rawak dilakukan dengan menggunakan perisian Microsoft Office Excel 2010 berdasarkan data-data yang diperolehi daripada bahagian pentadbiran IPD Kota Setar, Kedah. Terdapat sejumlah 230 anggota polis berpangkat rendah yang berkhidmat di IPD Kota Setar menjadi populasi bagi kajian ini. Selepas mengenalpasi populasi kajian, kaedah seterusnya ialah menentukan saiz sampel kajian.

Menurut Cavana et al. (2001), sampel ialah subset sesuatu populasi. Ianya akan mewakili sesuatu populasi yang dikaji. Berdasarkan jadual penentuan saiz sampel yang dihasilkan oleh Krejcie & Morgan (1970) bagi populasi seramai 150, sampel yang diperlukan adalah 136. Walaubagaimanapun Majid Konting (2000) pula menyatakan penggunaan saiz sampel perlu melebihi 30 unit. Mengikut andaiananya,

kebiasaannya taburan normal dapat dipenuhi apabila saiz sampel melebihi 30 unit. Ini kerana pertambahan saiz sampel akan memastikan kesemua ahli-ahli dalam populasi berpeluang untuk dipilih sebagai subjek kajian dan seterusnya dapat mengurangkan ralat persampelan. Maka kajian ini mensasarkan 220 anggota polis berpangkat rendah sebagai sampel untuk kajian ini.

3.4 Pembentukan Instrumen

Kajian ini telah dijalankan melalui kaedah kuantitatif. Instrumen yang digunakan dalam kajian ini adalah borang soal selidik. Ia terdiri daripada soalan-soalan yang telah diadaptasi daripada kajian Alazzam et.al. (2012), Acryl Sani (2001) dan Jamsari (1998) bagi mengukur pembolehubah-pembolehubah yang telah ditetapkan dalam kajian ini. Walaubagaimanapun, sebahagian daripada soalan-soalan tersebut telah diubahsuai berdasarkan kepada objektif kajian, tinjauan literatur serta kerangka kajian yang telah menjadi landasan kepada kajian ini. Namun yang paling penting ianya menepati suasana serta keadaan organisasi PDRM.

Borang soal selidik ini mengandungi lima bahagian yang perlu dijawab oleh responden iaitu bahagian A: Maklumat demografi, bahagian B: Komitmen kerja, bahagian C: Penguasaan ilmu ICT, bahagian D: Waktu kerja giliran dan bahagian E: Peluang kenaikan pangkat. Jadual 3.1 meringkaskan instrumen kajian dan sumber item yang dirujuk dalam pembentukan instrumen kajian.

Jadual 3.1

Ringkasan instrumen kajian

Bahagian		Bil Item	Item	Sumber
A	Maklumat Demografik	08	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jantina 2. Umur 3. Bangsa 4. Taraf Perkahwinan 5. Pendapatan (RM) 6. Taraf Pendidikan 7. Tempoh Perkhidmatan 8. Pangkat 	Alazzam et.al. (2012)
B	Komitmen Kerja	10	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya mendapati misi PDRM dan misi saya adalah sama 2. Saya gembira memilih PDRM sebagai kerjaya. 3. Pada pendapat saya, PDRM adalah tempat yang paling sesuai untuk membina kerjaya. 4. Semua anggota pasukan komited dengan matlamat jabatan dan memberikan komitmen untuk mencapainya 5. Saya merasa bangga dapat menjadi seorang anggota polis 6. Saya seorang yang patuh kepada arahan ketua 7. Komitmen saya terhadap kerja adalah tinggi 8. Gaji yang diterima adalah setimpal dengan tugas yang dilakukan 9. Saya merasakan seseorang itu perlu mempunyai kesetiaan kepada organisasi yang disertainya 	Acryl Sani (2001)

Bahagian	Bil Item	Item	Sumber
Jadual 3.1 Sambungan		10. Alternatif untuk meninggalkan PDRM adalah terlalu sedikit	
C	Penguasaan Ilmu ICT	10	
		1. Pengetahuan saya berkaitan ICT adalah sangat tinggi	Alazzam et.al. (2012)
		2. Saya mengaplikasikan penggunaan ICT ditempat kerja	
		3. Pengaksesan maklumat menjadi mudah dengan adanya rangkaian internet	
		4. Penggunaan ilmu ICT penting dalam PDRM	
		5. Menggunakan ICT membolehkan saya menyelesaikan tugas dengan lebih cepat	
		6. Saya merasakan penggunaan ICT memberi banyak manfaat kepada tugas harian saya	
		7. Saya suka dengan cadangan menggunakan ICT dalam tugas seharian	
		8. Saya mempunyai sikap yang positif terhadap penggunaan ICT	
		9. Seseorang perlu menguasai ilmu kemahiran ICT	
		10. Menggunakan ICT sesuai dengan keperluan kerja saya	
D	Waktu Kerja Giliran	10	
		1. Bekerja secara giliran adalah perkara biasa dan tidak memberi masalah kepada saya	Acryl Sani (2001)

Bahagian		Bil Item	Item	Sumber
Jadual 3.1 Sambungan			2. Saya masih boleh melaksanakan tugas yang penting walaupun bekerja secara giliran	Jamsari (1998)
			3. Saya masih boleh menjalankan tugas dengan baik walaupun ada ketikanya merasa bosan dengan jadual kerja yang tidak tetap	
			4. Bekerja secara giliran tidak memberi kesan kepada aspek emosi, fizikal dan mental	
			5. Jadual kerja yang tidak menentu membuatkan saya sering berasa mengantuk [R]	
			6. Walaupun cuba mengelak, tetapi ada ketika saya tertidur sewaktu bertugas [R]	
			7. Prestasi kerja saya tidak terjejas walaupun sering keletihan akibat kurang tidur	
			8. Saya masih mempunyai masa bersama keluarga walaupun jadual kerja tidak menentu	
			9. Jadual kerja yang tidak menentu menyebabkan saya kurang berkomunikasi dengan kawan-kawan [R]	
			10. Saya tidak mengalami masalah kesihatan walaupun tidak cukup tidur	
E	Peluang Kenaikan Pangkat	10	1. Peluang kenaikan pangkat bergantung kepada kebolehan dan prestasi kerja	Jamsari (1998)

Bahagian	Bil Item	Item	Sumber
	2.	Pada masa kini peluang kenaikan pangkat adalah lebih baik	
	3.	Peluang kenaikan pangkat bergantung samada rapat atau tidak dengan pegawai atasan [R]	
	4.	Peluang kenaikan pangkat bergantung kepada tempoh perkhidmatan [R]	
	5.	Peluang kenaikan pangkat adil kepada semua anggota	
	6.	Peluang kenaikan pangkat adalah tipis [R]	
	7.	Kenaikan pangkat adalah kerap	
	8.	Peluang kenaikan pangkat adalah cerah	
	9.	Polisi kenaikan pangkat jelas kepada semua	
	10.	Peluang kenaikan pangkat adalah terbatas [R]	

3.4.1 Item Negatif (*reverse code item*)

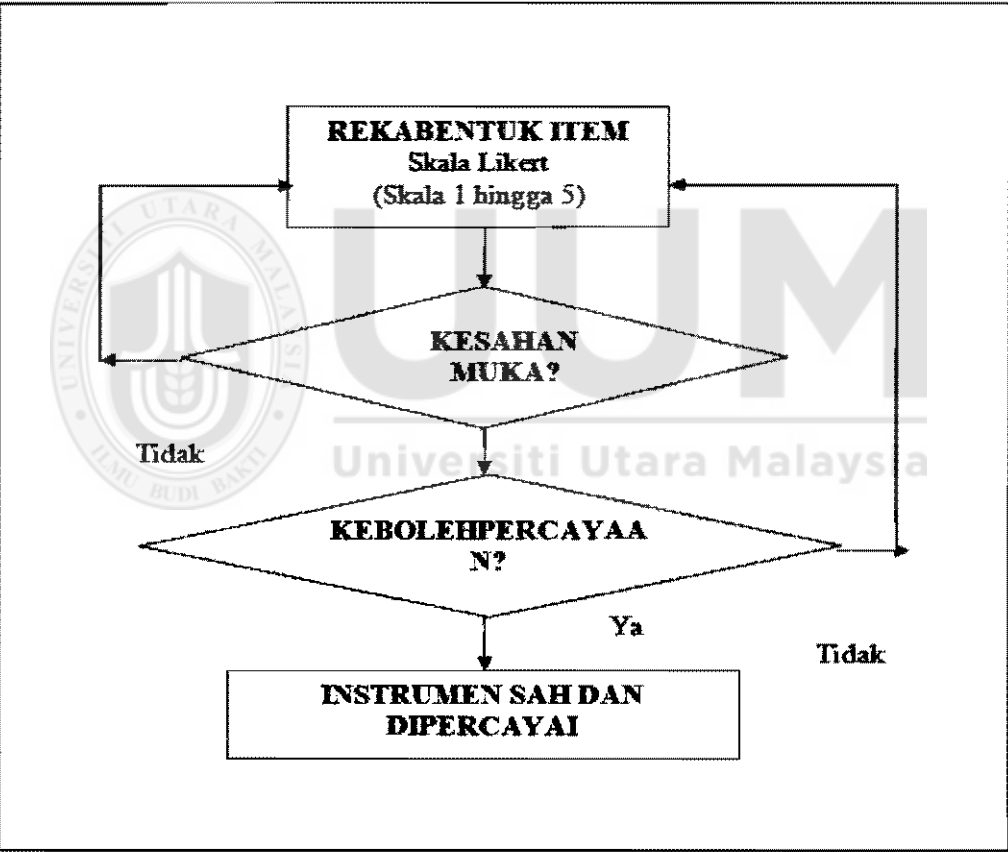
Kajian ini juga menyediakan tujuh item negatif bagi meningkatkan tumpuan responden dalam menjawab soalselidik dan mengelakkan responden hanya menjawab secara sambil lewa. Terdapat tujuh item negatif (3 item; item i-iii daripada pembolehubah waktu kerja giliran dan 4 item; item iv-vii adalah daripada pembolehubah peluang kenaikan pangkat) dalam soalselidik. Item-item tersebut ialah;

- i. Jadual kerja yang tidak menentu membuatkan saya sering berasa mengantuk
- ii. Walaupun cuba mengelak, tetapi ada ketika saya tertidur sewaktu bertugas
- iii. Jadual kerja yang tidak menentu menyebabkan saya kurang berkomunikasi dengan kawan-kawan
- iv. Peluang kenaikan pangkat bergantung samada rapat atau tidak dengan pegawai atasan
- v. Peluang kenaikan pangkat bergantung kepada tempoh perkhidmatan
- vi. Peluang kenaikan pangkat adalah tipis
- vii. Peluang kenaikan pangkat adalah terbatas

Walaupun item negatif perlu diambil perhatian sebelum analisis utama dilakukan. Menurut Rosseni (2010), item negatif perlu direkodkan semula sebagai positif supaya selari dengan item lain. Dapatan kajian menjadi salah sekiranya penyelidik terus melaksanakan analisis tanpa mengkodkan semula item. Dalam kajian ini, penyelidik menterbalikkan nilai soalan berbentuk negatif dari skala 1,2,3,4,5 kepada positif 5,4,3,2,1 menggunakan kaedah "*transform*" dalam perisian SPSS sebelum menjalankan analisis seterusnya. Sebagai contoh, nilai 1 digantikan dengan nilai 5, nilai 4 digantikan dengan nilai 2, dan seterusnya.

3.4.2 Ujian Kebolehpercayaan

Ujian kebolehpercayaan telah dilaksanakan bagi menghasilkan instrumen kajian yang sah dan dipercayai. Secara umumnya, semakin tinggi nilai dan tahap kebolehpercayaan instrumen maka semakin tepat data yang diperoleh dan hasil kajian juga menjadi lebih baik dan berkualiti. Rajah 3.1 menunjukkan carta alir proses kebolehpercayaan yang digunakan dalam membentuk sesuatu instrumen. Pengukuran item bagi kajian ini menggunakan skala likert dengan mempunyai julat dari skala 1 hingga 5.



Rajah 3.1
Proses Kebolehpercayaan Instrumen

Ujian kebolehpercayaan bertujuan mengukur tahap konsistensi instrumen yang digunakan. Untuk menguji konsisten dalaman (internal consistency), pengukuran ke atas koefisien Cronbach's Alpha telah digunakan. Menurut Sekaran (2006), Cooper & Schindler (2006), Cronbach's Alpha mampu memberikan petunjuk yang terbaik bagi menentukan kebolehpercayaan sesuatu instrumen. Menurut Nunnally (1978), kebolehpercayaan yang memuaskan dan memadai digunakan dalam penyelidikan adalah bernilai lebih besar daripada 0.7.

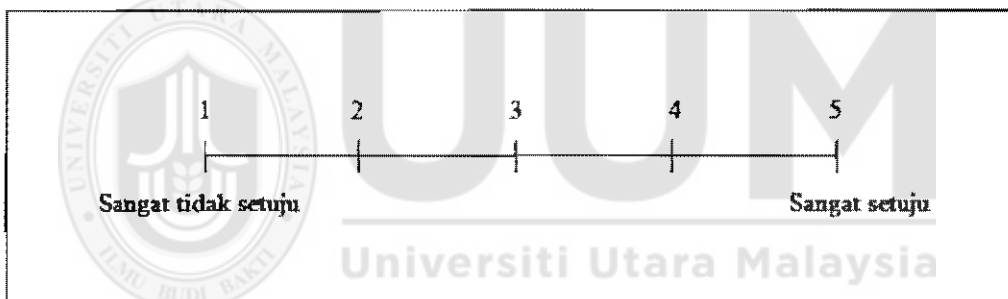
Jadual 3.2
Ujian kebolehpercayaan

Pembolehubah	Bil. Soalan	Nilai Cronbach Alpha	Cadangan Soalan Untuk Dibuang	Nilai Apha Baru
Komitmen Kerja	10	0.915	Tiada	Tiada
Penguasaan Ilmu CT	10	0.918	Tiada	Tiada
Waktu Kerja Giliran	10	0.608	No 5,6,9	0.754
Kenaikan Pangkat	10	0.668	No.3	0.744

Berdasarkan Jadual 3.2, hanya pembolehubah komitmen kerja dan penguasaan ilmu ICT sahaja mempunyai nilai Cronbach Alpha yang tinggi iaitu nilai Cronbach Alpha yang lebih besar daripada 0.7. Namun begitu, bagi pembolehubah waktu kerja giliran dan peluang kenaikan pangkat, kedua-dua pembolehubah ini mempunyai tahap kebolehpercayaan yang sedikit rendah iaitu nilai Cronbach Alpha yang lebih rendah daripada 0.7. Bagi mendapatkan instrumen yang dipercayai, maka penyelidik mencadangkan untuk membuang beberapa soalan yang kurang sesuai untuk digunakan dalam kajian ini iaitu pada soalan No.5, No.6, No.9 (Pembolehubah: Waktu Kerja Giliran) dan pada soalan No.3 (Pembolehubah : Peluang Kenaikan Pangkat). Nilai kebolehpercayaan pada pembolehubah Waktu kerja giliran dan Peluang Kenaikan Pangkat didapati meningkat kepada 0.754 dan 0.744 selepas membuang beberapa soalan tersebut.

3.5 Skala Pengukuran

Penyelidik telah memilih untuk menggunakan kaedah pemungutan data secara skala jawapan 'Likert' 5 mata sebagai skala jawapan responden terhadap semua pernyataan yang digunakan dalam instrumen soal selidik. Menurut (Sekaran, 2003) skala 'Likert' adalah sesuai digunakan untuk mengukur persepsi dan sikap serta pandangan yang diberikan responden dalam ruang tertentu secara berterusan. Menurut Sekaran (2003) kelebihan penggunaan Skala Likert adalah i) mudah diurus dan dipakai; ii) Item-item yang mudah dijawab oleh responden; iii) data yang dipungut melalui Skala Likert lebih tinggi kebolehpercayaan berbanding dengan skala-skala lain. Responden diminta untuk memilih jawapan mereka dengan menandakan salah satu nombor 1 hingga 5 berdasarkan keterangan bagi nombor-nombor tersebut.



Rajah 3.2
Skala Likert

3.6 Analisis Data

Kedua-dua analisis deskriptif dan analisis inferensi akan dijalankan dalam proses analisis data. Di samping menjawab objektif utama kajian, penyelidik juga menggunakan analisis diskriptif untuk menggambarkan keseluruhan latar belakang responden yang terlibat dalam kajian ini. Selain daripada itu, ujian normaliti juga telah digunakan untuk memeriksa taburan data kajian samada mengikut taburan

normal atau tidak normal. Perisian SPSS versi 23 telah digunakan untuk menganalisis data.

Bagi kajian ini, analisis korelasi Pearson telah digunakan untuk menjawab objektif utama kajian yang merangkumi:

- i. Mengetahui sama ada penguasaan ilmu ICT mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen kerja.
- ii. Mengetahui sama ada waktu kerja giliran mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen kerja.
- iii. Mengetahui sama ada peluang kenaikan pangkat mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen kerja.
- iv. Mengetahui sama ada faktor jantina mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen kerja.
- v. Mengukur tahap pengaruh penguasaan ilmu ICT, waktu kerja giliran, peluang kenaikan pangkat dan jantina terhadap komitmen kerja di kalangan anggota polis berpangkat rendah di Daerah Kota Setar

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis statistik yang bertujuan untuk mencerminkan latar belakang responden secara keseluruhan yang meliputi jantina, umur, bangsa, perkahwinan, pendapatan, pendidikan, perkhidmatan dan pangkat. Analisis deskriptif menurut Kerlinger (1968) adalah sebagai kaedah untuk mencari jawapan kepada soalan-soalan kajian dan juga bagi mengawal pemboleh ubah. Selain daripada itu maklumat yang diperolehi juga adalah tepat. Penyelidik menerangkan latar belakang

responden melalui nilai bilangan (frekuensi) dan juga peratusan untuk memudahkan lagi pemahaman.

Walaupun bagaimanapun, menurut Sekaran (2003), statistik deskriptif tidak cukup untuk menjawab bermacam-macam jenis persoalan kajian. Oleh itu, statistik inferensi diperlukan untuk tujuan tersebut. Kaedah ini paling baik untuk digunakan bagi menguji hipotesis-hipotesis kajian yang telah dibangunkan (Zikmund, 2009). Penerangan ringkas mengenai kaedah statistik yang digunakan untuk pengujian hipotesis dijelaskan dalam para seterusnya selepas perbincangan mengenai ujian normaliti.

3.6.2 Ujian Normaliti

Hair et.al., (2010) menyatakan bahawa melakukan ujian normaliti adalah asas dalam setiap penyelidikan yang dijalankan terutamanya dalam penyelidikan multivariat. Menurut (Pallant 2005), normaliti dapat digambarkan sebagai taburan data yang berbentuk loceng simetrik yang mempunyai frekuensi tertinggi skor terhadap ekstrem dalam frekuensi kecil dan sederhana.

3.6.3 Analisis Korelasi Pearson

Terdapat beberapa analisis statistik yang berbeza dalam SPSS yang boleh digunakan untuk memeriksa hubungan antara pembolehubah, bergantung pada tahap pengukuran dan sifat data itu sendiri. Analisis korelasi digunakan untuk menerokai kekuatan hubungan antara dua pembolehubah dan juga untuk memberi petunjuk kedua-dua arah (positif atau negatif) dan kekuatan hubungan (Pallant, 2011). Ujian korelasi Pearson digunakan untuk menjawab Hipotesis 1, 2, dan 3 serta mengesahkan kewujudan hubungan antara pembolehubah bebas (Penguasaan Ilmu ICT, Waktu

Kerja Giliran, dan Peluang Kenaikan Pangkat) dengan pembolehubah bersandar Komitmen Kerja. Ujian ini akan mengenalpasti kekuatan, arah dan sama ada hubungan tersebut signifikan atau tidak.

3.6.4 Ujian-t

Bagi menjawab soalan kajian 4, pengkaji menggunakan statistik inferensi iaitu ujian taburan t (t-test) untuk melihat perbezaan jantina terhadap komitmen kerja di kalangan anggota polis berpangkat rendah. Tambahan pula, jantina dikategorikan sebagai pemboleh ubah nominal. Secara umumnya ujian-t digunakan bagi mengetahui sama ada min bagi dua kumpulan berbeza secara signifikan. Kajian ini mengaplikasikan ujian-t sampel tak bersandar kerana lelaki dan perempuan adalah dua kategori yang berbeza. Bagi ujian-t sampel tak bersandar, Ujian-F (Levene Test) dijalankan bagi menguji kehomogenan varians. Jika didapati nilai F (Ujian Levene Test) tidak signifikan ($p > 0.05$), maka Hipotesis Nul diterima, data tersebut dikatakan homogen, dan varians adalah homogen. Namun, bagi varians heterogenus, ujian-t varians berasingan adalah lebih sesuai.

3.6.5 Ujian Regrasi Berganda

Regresi berganda adalah model regresi atau prediksi yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau prediktor. Analisis regresi berganda adalah suatu metod untuk meramalkan nilai pengaruh dua variabel independen atau lebih terhadap satu variable dependen. Lebih mudahnya iaitu untuk membuktikan ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih dari variabel independen X_1 , X_2 ,..... X_i terhadap satu variabel terikat Y (Mohamad, 2013). Persamaan umum analisis regresi:

Dimana;

Y	= Variabel Dependen
β	= Parameter
X	= Variable Independen
ε	= Error

Secara umumnya bagi kajian ini hubungan tersebut dapat dinyatakan sebagai berikut;

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \varepsilon$$

Dimana;

Y	= Komitmen Kerja
X1	= Penguasaan Ilmu ICT
X2	= Waktu Kerja Giliran
X3	= Peluang Kenaikan Pangkat
X4	= Jantina

Dalam kajian ini analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel X1, X2, X3, dan X4 terhadap variabel dependen (Y) secara serentak. Koefisien/parameter ini menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel independen tersebut secara serentak terhadap Y (Komitmen Kerja).

3.7 Rumusan

Bab ini telah membincangkan mengenai kaedah metodologi dan kaedah analisis yang digunakan semasa kajian dijalankan. Maka perbincangan adalah meliputi populasi dan sampel kajian, pembentukan instrumen kajian, kebolehpercayaan instrumen, teknik dan analisis data bagi menjawab objektif kajian.

BAB 4

ANALISIS DATA DAN DAPATAN

4.1 Latar Belakang Bab

Dalam bab ini, hasil analisis kajian akan disediakan. Bab ini bermula dengan hasil pembolehubah demografik (jantina, umur, kaum, status perkahwinan, pendidikan, pendapatan sebulan, tahap pendidikan, dan pangkat pekerjaan) untuk semua responden. Kemudian, ujian normaliti juga dilakukan untuk menentukan taburan data bagi memastikan samada taburan mengikut taburan normal atau menyimpang dari taburan normal. Seterusnya, analisis korelasi Pearson juga digunakan untuk menjawab objektif kajian ini.

4.2 Analisis Diskriptif

Bahagian ini menunjukkan latar belakang responden yang mengambil bahagian dalam kajian ini. Tujuan pengumpulan data bagi profil demografik adalah untuk memberikan gambaran tentang responden dan membantu dalam membincangkan hasil analisis kajian. Jadual 4.1 menunjukkan ringkasan bagi latar belakang keseluruhan responden yang terlibat dalam kajian ini.

Jadual 4.1

Latar belakang responden (n=196)

Pembolehubah	Frekuensi	Peratusan (%)
Jantina		
Lelaki	142	72.4
Perempuan	54	27.6
Umur		
Kurang 20 tahun	3	1.5
21 - 29	52	26.5
30 - 39	75	38.3
40 - 49	29	14.8
50 tahun dan ke atas	37	18.9
Bangsa		
Melayu	192	98
Cina	1	0.5
India	2	1
Lain-lain	1	0.5
Taraf perkahwinan		
Bujang	35	17.9
Kahwin	156	79.6
Lain-lain	5	2.6
Pendapatan (RM)		
Kurang 1000	1	0.5
1001 - 1500	20	10.2
1501 - 2000	41	20.9
2001 - 2500	38	19.4
2501 dan ke atas	96	49
Pendidikan		
SRP	17	8.7
SPM	150	76.5
STPM	16	8.2
Diploma	10	5.1
Ijazah	3	1.5
Perkhidmatan		
Kurang 1 tahun	5	2.6
2 - 4 tahun	28	14.3
5 - 9 tahun	47	24
10 tahun keatas	116	59.2
Pangkat		
Konstabel/Lans Koperai	70	35.7
Koperai	111	56.6
Sarjan	9	4.6
Sarjan Mejar	5	2.6
Sub Inspektor	1	0.5

i. Jantina

Sebanyak 142 responden lelaki (72.4%) dan 54 responden perempuan (27.6%) yang terlibat secara langsung dalam kajian ini. Jumlah keseluruhan responden adalah sebanyak 196 anggota polis dari daerah Kota Setar, Kedah.

ii. Umur

Dari segi latar belakang umur, lima kumpulan umur telah dibentuk yang merangkumi kumpulan umur kurang dari 20tahun, umur 21-29 tahun, umur 30-39 tahun, umur 40-49 tahun, umur 50tahun dan ke atas. Kebanyakan responden adalah dari kumpulan umur 30-39 tahun iaitu sebanyak 75 responden (38.3%). Selain daripada itu, rata-rata responden dari kalangan lingkungan umur 20-29 tahun iaitu sebanyak 52 responden (26.5%). Ada di antara responden juga dalam lingkungan umur di antara 50-59 tahun iaitu sebanyak 37 responden (18.9%) dan 40 – 49 tahun iaitu sebanyak 29 responden (14.8%) diikuti responden yang kurang dari umur 20 tahun hanya 3 responden (1.5%).

iii. Bangsa

Berdasarkan Jadual 4.1, kadar tindak balas tertinggi untuk kaum kebanyakannya dari responden Melayu yang meliputi 192 responden (98%). Kemudian diikuti dengan kaum India iaitu 2 responden (1.0%), kaum Cina dengan seorang responden (0.5 %) dan lain-lain iaitu seorang responden (0.5%).

iv. Perkahwinan

Kebanyakan responden yang terlibat dalam kajian ini mempunyai status sudah berkahwin iaitu sebanyak 156 responden (79.6%). Manakala 35 responden (17.9%) masih bujang dan status lain-lain sebanyak 5 responden (2.6%).

v. Pendapatan

Majoriti responden mempunyai pendapatan RM2501 dan ke atas iaitu seramai 96 responden (49%). Diikuti dengan RM1501 – RM2000 yang meliputi 41 responden (20.9%), RM2001 – RM2500 dengan sebanyak 38 responden (19.4%), RM1001-RM1500 sebanyak 20 responden (10.2%) dan akhirnya kurang dari RM1000 yang mewakili seorang responden (0.5%).

vi. Pendidikan

Hasil kajian mendapati seramai 150 responden (76.5%) mempunyai kelayakan SPM dan diikuti juga dengan kelayakan SRP sebanyak 17 respondent (8.7%). Selain itu, seramai 16 responden (8.2%) mempunyai kelayakan STPM, Diploma sebanyak 10 responden (5.1%) dan akhir sekali 3 orang responden yang mempunyai kelayakan ijazah iaitu sebanyak 3 responden (1.5%).

vii. Perkhidmatan

Bagi hasil dapatan untuk perkhidmatan, maioriti daripada responden berkhidmat sebagai anggota PDRM selama 10 tahun dan ke atas iaitu sebanyak 116 responden (59.2%). Selain daripada itu, seramai 47 responden (24%) berkhidmat di antara 5 tahun – 9 tahun, diikuti dengan 28 responden (14.3%) bertugas selama 2 tahun – 4

tahun dan akhir sekali sebanyak 5 responden yang berkhidmat kurang dari 1 tahun iaitu sebanyak 5 responden (2.6%).

viii. Pangkat

Berdasarkan Jadual 4.1, kebanyakan responden adalah dalam kalangan pangkat koperal iaitu seramai 111 responden (56.6%) dan seramai 70 responden (35.7%) mempunyai pangkat konstabel/lans koperal. Selain itu, 9 responden (4.6%) dari kesuseluruhan responden menjawat jawatan sebagai sarjan, 5 responden (2.6%) sebagai sarjan mejar dan seorang responden (0.5%) sebagai sub inspektor.

4.3 Ujian Normaliti

Selepas melalui ujian normaliti, penyelidik mendapati taburan data bagi kajian ini adalah normal. Taburan data yang normal membawa maksud terdapat peratusan kecil nilai ekstrem yang terlalu rendah ataupun terlalu tinggi (Talib, 2013). Selain daripada itu, menurut Talib (2013), bagi taburan data yang normal, semua analisis statistik perlu mengambil sampel yang mempunyai nilai pembolehubah yang tertabur normal sebagaimana nilai pembolehubah tersebut yang taburan normal dalam populasi.

Beberapa pendekatan telah digunakan untuk melihat samada taburan data kajian mengikut taburan normal atau menyimpang dari andaian data yang normal. Antara pendekatan yang dapat digunakan ialah dengan melihat pada nilai skewness dan kurtosis. Nilai skewness dapat menentukan sejauh mana pengagihan data bersandar dari pusat (simetri) sekitar min (George & Mallery, 2003). Sementara itu, Kurtosis adalah nilai skor untuk mengukur taburan yang menunjukkan sejauh mana pemerhatian berkumpul di sekitar titik tengah/pusat (simetri).

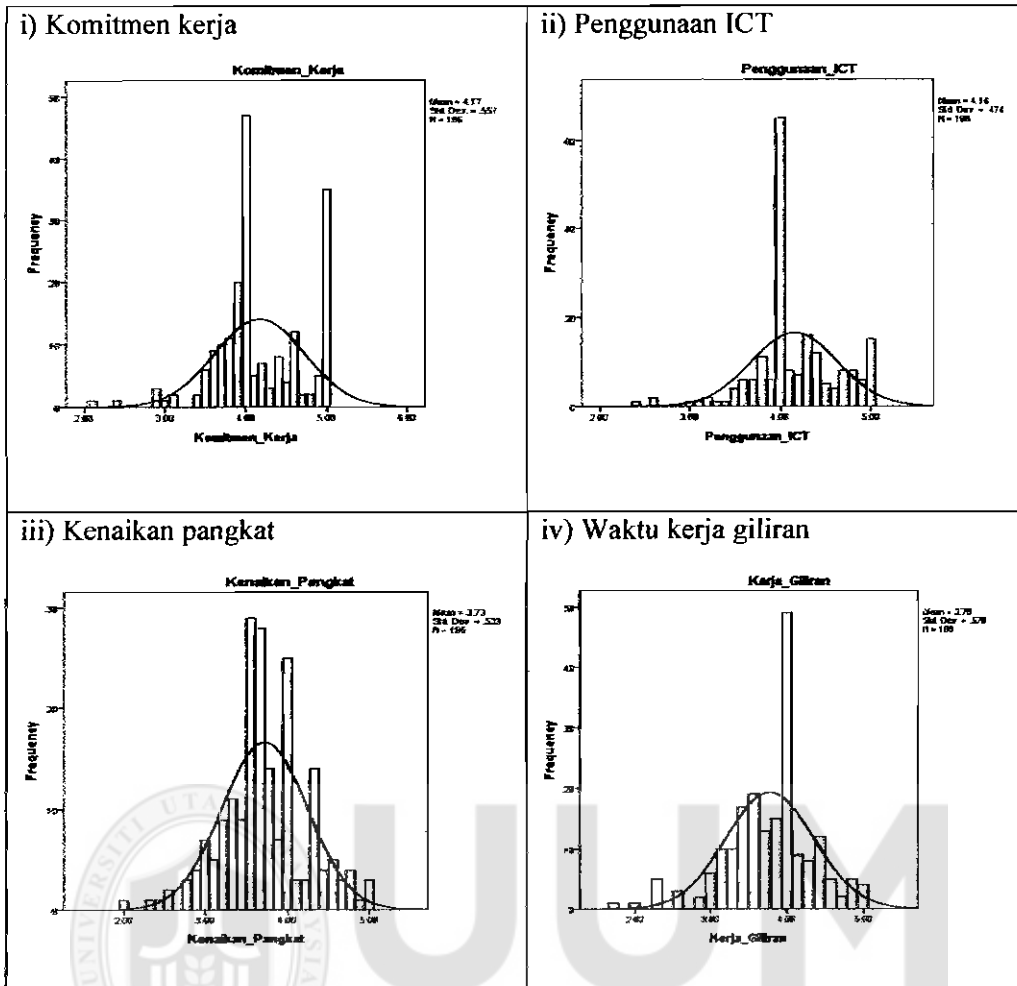
Pengukuran bagi skewness dan kurtosis boleh menjadi pencongan positif atau negatif terutamanya yang melibatkan kajian sains sosial (Pallant, 2011). Menurut GD Hussin (2016), beliau mencadangkan julat pengukuran bagi skewness dan kurtosis yang diterima adalah di antara nilai -2 hingga +2.

Jadual 4.2
Ujian normaliti

Pembolehubah	Skewness	Kurtosis
Komitmen Kerja	-0.211	0.417
Penggunaan ICT	-0.320	1.182
Kerja Giliran	-0.596	1.097
Kenaikan Pangkat	-0.016	0.480

Berdasarkan Jadual 4.2, ke semua pembolehubah mempunyai nilai skewness dan kurtosis di antara julat -2 sehingga +2. Oleh yang demikian, di sini dapat disimpulkan bahawa taburan data bagi kajian ini adalah normal. Memandangkan taburan data kajian ini adalah normal, maka analisis statistik inferens yang menggunakan kaedah parametrik (seperti analisis korelasi Pearson) dapat digunakan untuk menjawab objektif kajian yang telah dibentuk.

Selain daripada itu, taburan normaliti dapat juga dilihat melalui bentuk taburan di histogram yang menunjukkan bentuk seperti “bell-shape”. Hasil analisis mendapati, semua pembolehubah menunjukkan taburan yang normal. Hasil analisis seperti berikut:



Rajah 4.1

Ujian normaliti setiap pembolehubah

4.4 Analisis Korelasi Pearson

Analisis Korelasi Pearson telah digunakan bagi menjawab objektif kajian yang ingin menentukan samada terdapat sebarang hubungan positif di antara pembolehubah bebas (penggunaan ICT, giliran kerja, kenaikan pangkat dan jantina) dengan pembolehubah bersandar (komitmen kerja). Empat hipotesis yang telah dibentuk pada awal kajian ini telah diuji menggunakan analisis ini dan hasil dapatan analisis adalah seperti berikut:

Jadual 4.3
Nilai Koefisien Korelasi

Julat (r)	Ukuran
$r = 0.10$ hingga 0.29	Lemah
$r = 0.30$ hingga 0.49	Sederhana
$r = 0.50$ hingga 1.0	Kuat

4.4.1 Hubungan antara Penguasaan Ilmu ICT dan Komitmen Kerja

H1: Terdapat hubungan positif di antara penguasaan ilmu ICT dan komitmen kerja

Jadual 4.4
Hubungan di antara penguasaan ilmu ICT dan komitmen kerja

Komitmen kerja		
Penggunaan ICT	Korelasi <i>Pearson</i>	0.328
	Nilai Signifikan	0.000
	N	196

Berdasarkan Jadual 4.4, hasil analisis mendapati terdapat hubungan positif di antara penguasaan ilmu ICT dan komitmen kerja dalam kalangan anggota-angota polis yang berkhidmat di dalam Daerah Kota Setar. Ianya dapat dilihat pada nilai signifikan yang mempunyai nilai 0.000 (nilai signifikan yang kurang daripada 0.05) dan sekaligus dapat menerima Hipotesis 1 (H1). Dari segi kekuatan hubungan, kekuatan hubungan di antara penguasaan ilmu ICT dan komitmen kerja hanyalah sederhana sahaja iaitu ($r = 0.328$).

4.4.2 Hubungan antara Kerja Giliran dan Komitmen Kerja

H2: Terdapat hubungan positif di antara waktu kerja giliran dan komitmen kerja

Jadual 4.5

Hubungan antara waktu kerja giliran dan komitmen kerja

Waktu Kerja Giliran	Komitmen kerja	
	Korelasi <i>Pearson</i>	0.503
	Nilai Signifikan	0.000
	N	196

Bagi objektif kedua, hasil analisis mendapati terdapat hubungan positif di antara kerja giliran anggota polis dengan komitmen kerja anggota polis. Ianya dapat dilihat pada nilai signifikan yang mempunyai nilai 0.000 (nilai signifikan yang kurang daripada 0.05) dan dapat menerima Hipotesis 2 (H2). Dari segi kekuatan hubungan, terdapat hubungan yang kuat di antara kerja giliran dan komitmen kerja iaitu ($r = 0.503$).

4.4.3 Hubungan antara Peluang Kenaikan Pangkat dan Komitmen Kerja

H3: Terdapat hubungan positif di antara kenaikan pangkat dan komitmen kerja

Jadual 4.6

Hubungan antara peluang kenaikan pangkat dan komitmen kerja

Peluang kenaikan pangkat	Komitmen kerja	
	Korelasi <i>Pearson</i>	0.541
	Nilai Signifikan	0.000
	N	196

Berdasarkan Jadual 4.6, terdapat hubungan positif di antara kenaikan pangkat dan komitmen kerja. Ianya dapat dilihat pada nilai signifikan yang mempunyai nilai 0.000 (nilai signifikan yang kurang daripada 0.05) dan dapat menerima Hipotesis 3 (H3). Dari segi kekuatan hubungan, terdapat hubungan yang kuat di antara kenaikan pangkat dan komitmen kerja iaitu ($r=0.541$).

4.5 Analisis Ujian-t

H4: Terdapat perbezaan signifikan komitmen kerja antara anggota polis lelaki dan perempuan

Jadual 4.7
Keputusan ujian-t sampel tidak bersandar untuk jantina dan komitmen kerja

	Jantina	N	M	SD	t	df	p-value
Komitmen kerja	Lelaki	142	4.16	0.56	-0.77	194	0.44
	Peremppuan	54	4.21	0.56			

Berdasarkan Jadual 4.7 didapati nilai-t bagi perbandingan tahap komitmen kerja bagi anggota polis lelaki dan perempuan ialah $t=-.77$. Tahap signifikan adalah lebih besar daripada 0.05($p>0.05$). Oleh itu, hipotesis nul (H_0) diterima dan hipotesis alternative (H_a) ditolak. Oleh itu, tidak terdapat perbezaan yang signifikan komitmen kerja antara anggota polis lelaki dan anggota polis perempuan.

Skor min tahap komitmen kerja anggota polis lelaki ($\text{min}=4.16$) adalah lebih kecil daripada anggota polis perempuan ($\text{min}=4.21$). Ini dapat disimpulkan bahawa tahap komitmen kerja anggota polis lelaki dan perempuan adalah sama (jika dibundarkan kepada satu titik perpuluhan).

4.6 Analisis Regresi

Bagi membantu mengenalpasti pembolehubah yang memberi kesan atau sumbangan secara langsung kepada pembolehubah bersandar (komitmen kerja), analisis regresi perlu dilakukan ke atas ke semua pembolehubah yang diuji dalam kajian ini. Ujian ini dilakukan untuk melihat sejauh mana setiap pembolehubah IV (penguasaan ilmu ICT, waktu kerja giliran, peluang kenaikan pangkat dan jantina memberi pengaruh kepada DV (komitmen kerja) di kalangan anggota polis di dalam Daerah Kota Setar Kedah khususnya. Empat hipotesis telah dibentuk menggunakan analisis ini dan hasil dapatan analisis regresi adalah seperti berikut:

H5: Penggunaan ICT mempengaruhi komitmen kerja anggota polis berpangkat rendah

H6: Waktu kerja giliran mempengaruhi komitmen kerja anggota polis berpangkat rendah

H7: Peluang kenaikan pangkat mempengaruhi komitmen kerja anggota polis berpangkat rendah

H8: Perbezaan jantina mempengaruhi komitmen kerja anggota polis berpangkat rendah

Jadual 4.8
Analisis Regresi

Model	Nilai Standard Coefficient (Beta)	Nilai Signifikan
Constant		0.001
Penguasaan Ilmu ICT	0.098	0.120
Kerja Giliran	0.301	0.000
Kenaikan Pangkat	0.363	0.000

Terdapat dua kaedah bagi menentukan pembolehubah yang mana dapat memberi sumbangan utama kepada pembolehubah yang dikaji iaitu melalui bacaan nilai Standard Coefficient (Beta) dan juga bacaan nilai signifikan atau lebih dikenali sebagai nilai p. Berdasarkan Jadual 4.8, nilai Standard Coefficient (Beta) bagi kenaikan pangkat mencatatkan nilai Beta yang tertinggi (0.363) diikuti faktor kerja giliran (0.301). Dapatan ini menjelaskan bahawa peluang kenaikan pangkat adalah merupakan faktor terpenting antara faktor-faktor lain yang diuji dalam kajian ini. Nilai Beta yang rendah bagi faktor penggunaan ICT dan Jantina mencadangkan bahawa faktor ini sebenarnya kurang memberi pengaruh terhadap komitmen kerja anggota PDRM di Malaysia. Selain itu, dapatan analisis regresi dapat juga dilihat melalui nilai signifikan (nilai p) yang mana nilai signifikan yang mempunyai nilai $p < 0.05$ (kurang daripada 0.05) menunjukkan pembolehubah tersebut memberi kesan dan sumbangan utama pada kajian. Bagi kajian ini, sekali lagi faktor kenaikan pangkat dan kerja giliran menjadi faktor penyumbang utama kepada komitmen seseorang dalam melakukan sesuatu pekerjaan berbanding faktor jantina dan penguasaan ilmu ICT.

BAB 5

PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN

5.1 Pendahuluan

Bab ini membincangkan keputusan kajian dengan merujuk kepada objektif dan soalan-soalan kajian yang dibentuk dalam bab 1. Perbincangan juga turut merangkumi dapatan kajian yang dikaitkan dengan kajian lalu, implikasi kajian dan cadangan kajian lanjutan. Bahagian pertama mengemukakan ringkasan kajian. Bahagian kedua merupakan perbincangan dapatan kajian. Bahagian ketiga pula membincangkan implikasi dapatan kajian. Akhir sekali dikemukakan cadangan kajian lanjutan.

5.2 Perbincangan Hasil Kajian

Objektif kajian ini adalah untuk mengenalpasti faktor-faktor yang mempunyai hubungan dengan komitmen kerja di kalangan anggota polis pangkat rendah. Kajian ini juga ingin mengenalpasti samada penguasaan ilmu ICT, waktu kerja giliran, peluang kenaikan pangkat dan jantina mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen kerja di kalangan anggota polis pangkat rendah.

5.2.1 Hubungan antara Penguasaan Ilmu ICT dan Komitmen Kerja.

Berdasarkan penemuan pada kajian ini, sebagai tindakbalas kepada objektif pertama yang berkaitan hubungan penguasaan ilmu ICT dengan komitmen kerja anggota polis pangkat rendah. Hasil analisis kajian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan dan positif di antara penguasaan ilmu ICT dengan komitmen kerja dalam kalangan anggota-anggota polis pangkat rendah yang berkhidmat di dalam daerah

Kota Setar Kedah. Oleh itu, kajian ini membuat keputusan untuk menerima Hipotesis 1 (H1). Namun dari segi kekuatan hubungan di antara penguasaan ilmu ICT dengan komitmen kerja adalah pada tahap sederhana (rujuk Jadual 4.4) Ini menunjukkan bahawa sebahagian daripada anggota polis ini mungkin menggunakan ICT hanya terhad untuk tujuan peribadi dan bukannya untuk kegunaan di tempat kerja. Fenomena ini disebabkan tugas anggota polis pangkat rendah itu sendiri yang tidak banyak terdedah dengan penggunaan ICT di tempat kerja.

Namun begitu, untuk memastikan setiap tugas harian dapat dihasilkan secara lebih efisien dan efektif, pada masa kini, boleh dikatakan semua jabatan kerajaan menerima dan merealisasikan ilmu ICT sebagai salah satu medium perantaraan. Sehubungan itu, jabatan PDRM juga memerlukan setiap anggota PDRM agar dapat menguasai ilmu ICT bagi meningkatkan prestasi kerja dan seterusnya menghasilkan kerja yang lebih berkualiti dan produktif. Kajian ini memperlihatkan anggota polis yang dapat menguasai ilmu ICT berpeluang untuk berkembang maju selaras dengan arus teknologi terkini. Dalam masa yang sama, mereka juga akan berasa lebih efektif dan kerja harian dilihat lebih mudah dilakukan dan seterusnya memberi kepuasan kepada mereka dalam melaksanakan aktiviti harian.

Dalam organisasi PDRM, teknologi ICT diperkenalkan sebagai salah satu inisiatif untuk mengurangkan 'direct contact' di antara pegawai dan anggota PDRM semasa berurusan dengan masyarakat terutamanya dalam urusan-urusan yang boleh membuka ruang kepada amalan rasuah (NKRA-PDRM). Antara aplikasi ICT yang telah diperkenalkan adalah seperti Police Reporting System (PRS) & Cars Accident Reporting System (CARS), Sistem Pengurusan Informasi Narkotik (SPIN), Rayuan Kompaun Automatik Semakan saman melalui sistem SMS, portal-portal PDRM

seperti MyEG Services, RILEK e-services dan lain-lain lagi (Portal Rasmi PDRM). Melalui penggunaan sistem-sistem yang berkonsepkan teknologi ICT ini, sudah tentunya dapat meminimumkan ruang dan peluang berlakunya rasuah dan secara tidak langsung turut memberi manfaat kepada PDRM dari aspek penguasaan teknologi ICT terkini. Ini menunjukkan bahawa penguasaan ilmu ICT mempunyai hubungan dengan komitmen kerja anggota polis kerana proses pelaksanaan tugas PDRM yang cepat dapat memberikan impak yang baik dari segi penjimatan masa yang boleh meningkatkan keberkesanan 'end result' daripada usaha yang dijalankan. Sehubungan itu, setiap anggota polis perlu didedahkan dengan ilmu ICT ini kerana ia dapat memberi impak yang positif ke arah peningkatan komitmen kerja mereka.

Kenyataan ini selari dengan kajian Mohd Hasril (2009) ke atas 53 orang guru-guru sekolah program pendidikan khas bagi mengenal pasti sikap dan kemahiran para guru terhadap penggunaan ICT dalam pengajaran dan pembelajaran. Dapatan kajian telah menunjukkan terdapatnya hubungan yang positif antara penguasaan ilmu ICT dan komitmen. Ini disebabkan para guru yang mempunyai sikap yang positif terhadap ICT dan berkeinginan untuk mempelajari ICT adalah sangat komited dan menunjukkan prestasi tinggi terhadap kerja mereka.

Dapatan ini juga menyokong dapatan beberapa pengkaji lalu seperti (Liou, 1995; Nicholas, 2003; Sharifah & Kamarul, 2011; Mohd Arif & Rosnani, 2002) yang menyatakan sekiranya seseorang pekerja itu bersikap positif dan mempunyai keinginan yang tinggi untuk menguasai sesuatu bidang seperti ilmu ICT, maka secara tidak langsung akan dapat meningkatkan prestasi dan komitmen kerja mereka. Justeru itu, hampir semua organisasi telah mengaplikasikan penggunaan ICT dalam urusan seharian. Ini kerana dengan menguasai ilmu ICT dapat meningkatkan

kecekapan dari segi kualiti kerja, mempercepatkan kerja, mengekalkan mutu kerja, mengatasi beban kerja serta menghasilkan produktiviti yang berkualiti. Dapatan ini turut disokong oleh kajian Day et.al. (2010) yang mendapati penggunaan ICT di tempat kerja boleh meningkatkan kebolehan pekerja untuk menyelesaikan sesuatu masalah dengan meningkatkan akses kepada maklumat. Bertepatan dengan tugas anggota polis yang sentiasa berhadapan dengan pelbagai trend jenayah, sememangnya menuntut komitmen kerja yang tinggi, maka mereka perlu menguasai pelbagai kemahiran agar tugas yang di amanahkan dapat dilaksanakan dengan cepat dan betul. Sehubungan itu, kemahiran dalam penguasaan ilmu ICT adalah satu kelebihan kerana anggota polis ini boleh menggunakan pelbagai medium dalam ICT (Tun Hissan & Khoo, 2011).

Namun demikian, berbeza pula dengan Shiro (2008) yang melihat ICT dalam sudut yang berlainan. Beliau menegaskan bahawa individu yang kurang berpengetahuan dan tidak mahir menggunakan ICT seperti komputer dan sebagainya, akan menghalang mereka daripada mengaplikasikan penggunaan teknologi ini, walaupun pada mulanya mereka menunjukkan minat terhadap penggunaan ICT. Sebaliknya Wilson (1990) pula menyatakan apabila seseorang itu sering didedahkan dengan teknologi secara berterusan, maka lama kelamaan mereka akan mahir dan boleh menguasainya. Memang tidak dinafikan bukanlah satu tugas yang mudah mempraktikkan sepenuhnya penggunaan ICT di tempat kerja. Ini kerana ianya melibatkan perubahan sikap dan cara bekerja seseorang itu. Namun apa yang pastinya, dalam era globalisasi ini, penggunaan ICT dilihat sebagai pemangkin dalam peningkatan produktiviti kerja. Justeru itu, mahu ataupun tidak, sebagai pekerja, kita perlu menerima perubahan dan menggunakan kemudahan ICT dalam urusan seharian baik untuk berkomunikasi ataupun urusan pentadbiran. Dalam konteks tugas anggota

polis, penguasaan dalam ilmu ICT dilihat sebagai salah satu keperluan kerana selain berhadapan dengan pelbagai trend jenayah, mereka juga perlu menyediakan laporan dengan cepat dan betul. Justeru itu, penggunaan ilmu ICT merupakan salah satu alternatif yang dapat meningkatkan kecekapan dan komitmen kerja mereka.

Ini menunjukkan bahawa penguasaan ilmu ICT merupakan salah satu daripada faktor yang boleh meningkatkan komitmen kerja di kalangan anggota polis berpangkat rendah yang bertugas di daerah Kota Setar Kedah. Dalam era globalisasi, ilmu ICT telah menjadi satu keperluan dan kepentingan dalam kehidupan seseorang. Di samping boleh bertindak sebagai perantara sesama manusia dalam menyampaikan maklumat dan mewujudkan komunikasi antara masyarakat tanpa mengira batas masa, penggunaan ICT juga merupakan salah satu medium yang penting dalam sesebuah organisasi. Hal ini demikian kerana ICT bukan sahaja mampu meringan dan mempercepatkan kerja malah turut mengubah cara hidup masyarakat pada masa kini. Dengan kemudahan ICT ini, seseorang pekerja dapat mengelakkan pembaziran masa dan tenaga kerana sesuatu maklumat boleh diakses dengan mudah dan pantas. Sehubungan itu, setiap anggota polis ini perlu menguasai kemahiran ilmu dalam penggunaan ICT ini dan mengaplikasikannya dalam bidang pekerjaan mereka.

5.2.2 Hubungan antara Waktu Kerja Giliran dan Komitmen Kerja

Berdasarkan penemuan pada kajian ini, sebagai tindakbalas kepada objektif kedua yang berkaitan hubungan waktu kerja giliran dengan komitmen kerja anggota polis pangkat rendah. Hasil analisis kajian menunjukkan terdapat hubungan positif di antara waktu kerja giliran dengan komitmen kerja di kalangan anggota polis pangkat rendah dalam daerah Kota Setar Kedah. Ini dapat dilihat berdasarkan kepada nilai signifikan 0.000 (nilai signifikan yang kurang daripada 0.05) dan sekaligus dapat

menerima Hipotesis 2 (H2). Manakala dari segi kekuatan hubungan, terdapat hubungan yang kuat di antara waktu kerja giliran dengan komitmen kerja iaitu ($r = 0.503$). Ini menunjukkan bahawa waktu kerja giliran merupakan salah satu daripada faktor yang boleh menyebabkan tinggi ataupun rendahnya komitmen kerja seseorang itu.

Oleh itu, dapatan kajian ini adalah selari dengan hasil kajian oleh Scandura & Lankau (1997) yang menyokong bahawa waktu kerja giliran dapat meningkatkan komitmen kerja. Contohnya kajian oleh Scandura dan Lankau (1997) melaporkan bahawa waktu kerja yang fleksibel mempunyai hubung kait terhadap peningkatan komitmen kerja dan kepuasan kerja bagi mereka yang mempunyai tanggungjawab terhadap keluarga. Ini menunjukkan waktu kerja yang lebih fleksibel mampu memberi pilihan kepada pekerja untuk memilih dan menyusun jadual kerja mereka sendiri berdasarkan kelapangan masa yang ada.

Selain itu, waktu kerja giliran juga dapat meningkatkan kesetiaan dan kepuasan pekerja kerana perasaan positif atau seronok apabila majikan mengambil berat terhadap kebajikan pekerjanya (Rousseau, 1995). Mengikut Rodgers (1992) penyusunan jadual yang seimbang dan tidak terlalu padat dapat menyeimbangkan aktiviti kerja individu dan waktu rehat mereka. Maka masalah tidak cukup rehat atau kurang masa bersama keluarga tidak akan timbul (Scandura & Lankau, 1997).

Walaupun terdapat beberapa kajian yang melaporkan hubungan yang negatif antara waktu kerja giliran dan komitmen kerja seperti kajian oleh Finn, (1981); Weddeburn, (1978); Park, (2007); Rafii, (2004); Ward, (1987) serta Bruno, (1990) dimana mereka mendapati bahawa seseorang yang terlibat dengan sistem kerja secara giliran akan mengalami tekanan kerja lebih tinggi berbanding dengan

mereka yang bekerja bukan secara giliran. Dapatan kajian mereka menunjukkan pekerja yang terlibat dengan kerja giliran berhadapan dengan masalah kurang tidur, pemakanan tidak teratur, tidak mendapat rehat yang cukup dan sebagainya. Secara tidak langsung, situasi ini boleh menyebabkan gangguan kepada kesihatan dan mempengaruhi aspek emosi dan fizikal pekerja. Adalah tidak mustahil seseorang itu boleh hilang kawalan terhadap pekerjaan dan bersikap lebih pasif sewaktu bekerja. Dalam organisasi kepolisan, masalah ini perlu dipandang serius kerana akan memberi kesan negatif terhadap interpersonal, intrapersonal dan pencapaian sesebuah organisasi.

Hasil kajian Shaufeli et.al., (2008) ke atas 587 orang pengurus syarikat telekomunikasi di Belanda juga menunjukkan terdapat hubungan negatif di antara waktu kerja giliran dengan komitmen kerja. Keputusan yang sama juga ditunjukkan oleh kajian Mauno et.al., (2007) yang mendapati tekanan kerja akibat waktu kerja giliran berhubung secara negatif dengan komitmen kerja. Keputusan ini mungkin disebabkan oleh bidang kerja, rutin perjalanan kehidupan serta jadual tugas yang sentiasa bertukar mengikut giliran yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Selain daripada itu, dapatan kajian mereka juga menunjukkan produktiviti anggota polis yang terlibat dengan sistem kerja giliran menurun sewaktu bertugas kerana mengalami masalah kekurangan tidur sehingga menjejaskan tumpuan dan komitmen terhadap kerja mereka. Dapatan kajian mereka juga menunjukkan waktu kerja giliran merupakan salah satu daripada faktor yang menyebabkan tekanan kerja di kalangan anggota polis di luar negara. Tekanan kerja ini secara tidak langsung telah memberi kesan negatif kepada organisasi dan masyarakat apabila anggota polis menjadi kurang bermotivasi, tidak komited, ponteng kerja dan akhirnya menjejaskan

hubungan antara polis dan masyarakat. Sehubungan itu, sistem kerja ataupun jadual kerja giliran perlu di atur secara adil bagi menjamin keselesaan anggota polis sewaktu menjalankan tugas. Ini kerana sebagai anggota polis khususnya anggota pangkat rendah, mahu ataupun tidak mereka terpaksa akur dengan polisi organisasi yang mengkehendaki mereka bekerja secara sistem giliran.

5.2.3 Hubungan antara Peluang Kenaikan Pangkat dan Komitmen Kerja

Berdasarkan penemuan pada kajian ini, sebagai tindakbalas kepada objektif ke tiga yang berkaitan hubungan peluang kenaikan pangkat dengan komitmen kerja anggota polis pangkat rendah. Hasil analisis kajian menunjukkan terdapat hubungan positif di antara peluang kenaikan pangkat dengan komitmen kerja di kalangan anggota polis pangkat rendah dalam daerah Kota Setar Kedah. Ini dapat dilihat berdasarkan kepada nilai signifikan 0.000 (nilai signifikan yang kurang daripada 0.05) dan sekaligus dapat menerima Hipotesis 3 (H3). Manakala dari segi kekuatan hubungan, terdapat hubungan yang kuat di antara peluang kenaikan pangkat dengan komitmen kerja iaitu ($r = 0.541$). Ini menunjukkan bahawa peluang kenaikan pangkat merupakan salah satu daripada faktor yang boleh mendorong dan menarik minat para pekerja untuk terus kekal dalam organisasi tersebut. Hal ini merupakan tanda taat setia dan komitmen para pekerja terhadap organisasi tersebut. Sekiranya ruang dan peluang kenaikan pangkat ini dilaksanakan secara telus dan adil maka tidak mustahil akan mendorong mereka untuk berkhidmat dengan lebih komited lagi. Hal ini disebabkan kenaikan pangkat akan menyebabkan kenaikan gaji dan insentif, di samping kuasa, tanggungjawab dan juga status (Ishak, 2004; Herzberg et.al., 1959; Henderson, 1996).

Dalam organisasi kepolisan, pangkat merupakan simbol kepada peningkatan kerjaya dan status kedudukan. Berdasarkan kepada kajian Forsyth & Copes, (1994); Welsch & Lavan (1981); Bennet (1994) mendapati peluang kenaikan pangkat merupakan salah satu daripada faktor yang menentukan tahap kepuasan dan komitmen anggota polis. Dapatan kajian mereka menunjukkan tahap komitmen kerja dan kepuasan anggota polis menurun apabila melihat rakan sejawat menikmati kenaikan pangkat lebih pantas. Ini menunjukkan faktor peluang kenaikan pangkat perlulah dilaksanakan secara telus dan adil kerana boleh memberi kesan terhadap tinggi ataupun rendahnya komitmen kerja seseorang. Dapatan kajian ini turut disokong oleh kajian Hassan (1995) yang menunjukkan anggota polis yang tidak diberi peluang secara adil untuk kenaikan pangkat akan merasa kecewa dan berputus asa. Situasi ini secara tidak langsung merupakan salah satu daripada punca kurangnya komitmen kerja dan penurunan prestasi di kalangan warga polis pangkat rendah.

Dapatan sama juga diperolehi melalui kajian Koys (2001); Iverson & Buttigieg, (1999); Hubbard (1998) yang mendapati peluang kenaikan pangkat yang adil dan sama rata turut memberikan kesan yang lebih signifikan kepada komitmen kerja dan seterusnya membawa kesetiaan yang tidak berbelah bagi terhadap organisasi. Sebaliknya dapatan ini berbeza pula dengan kajian Jaramillo (2005) yang mendapati peluang kenaikan pangkat tidak berhubung secara signifikan dengan komitmen pekerja. Perbezaan ini mungkin disebabkan populasi dan struktur organisasi yang dikaji adalah tidak sama.

Namun demikian, apa yang penting pihak organisasi perlulah melaksanakan dasar kenaikan pangkat secara adil bagi mengelakkan kekecewaan dan seterusnya boleh menjejaskan semangat kerja dan komitmen mereka terhadap organisasi. Ini kerana

peluang kenaikan pangkat merupakan peramal terbaik dalam mentukan tahap komitmen seseorang pekerja. Justeru itu, fenomena ini secara jelas menunjukkan terdapatnya hubungan antara peluang kenaikan pangkat dengan tahap komitmen kerja. Hal ini demikian kerana peluang kenaikan pangkat dapat memberi dorongan kepada pekerja untuk terus berusaha dengan lebih komited bagi meningkatkan produktiviti dalam sesebuah organisasi.

5.2.4 Hubungan antara Faktor Jantina dan Komitmen Kerja

Berdasarkan penemuan pada kajian ini, sebagai tindakbalas kepada objektif ke empat yang berkaitan hubungan jantina dengan komitmen kerja anggota polis pangkat rendah, iaitu adakah terdapat perbezaan signifikan komitmen kerja antara anggota polis lelaki dan perempuan. Hasil analisis kajian menunjukkan tidak terdapat sebarang hubungan yang signifikan di antara jantina dengan komitmen kerja di kalangan anggota polis pangkat rendah dalam daerah Kota Setar Kedah. Ini dapat dilihat berdasarkan kepada nilai signifikan yang ditunjukkan adalah besar daripada 0.05 (> 0.05) dan sekaligus menolak Hipotesis 4 (H4).

Oleh itu, dapatan ini adalah selari dengan kajian oleh Zulkefli, 2004; Abd Rashid, 2006; Norhartini, 2004; Fauziah, 2003; Ismail, 2002; Rusli, 2004). Mereka mendapati tidak terdapat perbezaan antara faktor jantina dengan kepuasan dan komitmen kerja. Hal ini menunjukkan bahawa faktor jantina bukanlah ukuran penting dalam menentukan tahap komitmen kerja seseorang.

Walaupun hasil analisis ini berbeza dengan dapatan kajian oleh Abdul Fatah & Kotlik (1986); Robin (1998); Tolbert & Menon (1998); Lipton ((1996)

yang membuat rumusan bahawa terdapat perbezaan yang signifikan di antara lelaki dan wanita.

5.3 Implikasi Kajian

Berdasarkan kepada hasil kajian yang diperolehi, menunjukkan bahawa ketiga-tiga pembolehubah bebas iaitu penguasaan ilmu ICT, waktu kerja giliran dan peluang kenaikan pangkat mempunyai hubungan yang positif dengan pemboleh ubah bersandar iaitu komitmen kerja. Namun dari segi kekuatan hubungan, didapati penguasaan ilmu ICT mempunyai hubungan yang sederhana dengan komitmen kerja berbanding dengan waktu kerja giliran dan peluang kenaikan pangkat. Manakala pemboleh ubah bebas bagi faktor jantina tidak mempunyai sebarang perhubungan yang signifikan dengan pemboleh ubah bersandar iaitu komitmen kerja.

Secara khususnya, tumpuan kajian ini adalah ke atas anggota polis berpangkat rendah yang berkhidmat di dalam Daerah Kota Setar sahaja. Kajian ini adalah untuk melihat hubungan di antara komitmen kerja di kalangan anggota polis berpangkat rendah berdasarkan faktor-faktor penguasaan ilmu ICT, waktu kerja giliran, peluang kenaikan pangkat dan faktor jantina.

Walaupun sesetengah pendapat mungkin mendakwa tidak terdapat permasalahan yang serius ke atas komitmen kerja di kalangan anggota polis berpangkat rendah di dalam Daerah Kota Setar Kedah kerana suasana kemasyarakatan dan beban kerja yang rendah berbanding dengan daerah-daerah besar seperti Pulau Pinang, Selangor, Johor dan Kuala Lumpur. Namun sekiranya dilihat kepada bentuk dan struktur perkhidmatan PDRM yang seragam, didapati tidak wujudnya perbezaan yang ketara. Ini disebabkan bidang kepolisan adalah suatu bentuk pekerjaan yang berisiko,

mencabar, sentiasa dalam keadaan bersedia, ada ketikanya boleh menimbulkan tekanan dan hilang pertimbangan yang waras semasa menjalankan tugas.

Sehubungan itu, pihak pengurusan PDRM perlu mengenalpasti faktor-faktor yang boleh membawa kepada peningkatan komitmen kerja di samping memberi perhatian yang serius kepada faktor-faktor yang timbul sekiranya berhadapan dengan masalah komitmen kerja yang tidak stabil di kalangan anggotanya tanpa mengambil kira tahap aktiviti jenayah dan beban kerja yang perlu ditanggung oleh sesebuah kontinjen polis tersebut. Berikut merupakan implikasi-implikasi yang terhasil daripada kajian yang telah dijalankan ke atas anggota polis pangkat rendah yang terlibat dalam kajian ini

Implikasi pertama, melibatkan hubungan penguasaan ilmu ICT dengan komitmen kerja. Kajian ini menunjukkan penguasaan ilmu ICT mempunyai hubungan yang sederhana dengan komitmen kerja di kalangan anggota polis berpangkat rendah yang berkhidmat di dalam Daerah Kota Setar Kedah. Walaupun tugas-tugas anggota polis pangkat rendah ini tidak banyak terdedah dengan penggunaan ICT, namun mereka perlu menguasai ilmu ICT ini. Ini kerana penggunaan ilmu ICT dapat meningkatkan kecekapan dari segi kualiti kerja, mempercepatkan kerja, mengekalkan mutu kerja, mengatasi beban kerja serta menghasilkan produktiviti yang berkualiti. Dapatan ini turut disokong oleh kajian Day et.al. (2010) yang mendapati penguasaan ilmu ICT di tempat kerja boleh meningkatkan kebolehan pekerja untuk menyelesaikan sesuatu masalah dengan meningkatkan akses kepada maklumat. Bertepatan dengan tugas anggota polis yang sentiasa berhadapan dengan pelbagai trend jenayah, sememangnya menuntut komitmen kerja yang tinggi, maka mereka perlu menguasai pelbagai kemahiran agar tugas yang di amanahkan dapat dilaksanakan dengan cepat

dan betul. Sehubungan itu, kemahiran dalam penggunaan ICT adalah satu kelebihan kerana anggota polis ini boleh menggunakan pelbagai medium dalam ICT (Tun Hissan & Khoo, 2011). Ini menunjukkan bahawa faktor penguasaan ilmu ICT begitu penting dan mempunyai hubungan dengan tinggi atau rendahnya komitmen seseorang pekerja tersebut (Liou, 1995; Nicholas, 2003; Sharifah & Kamarul, 2011; Mohd Arif & Rosnani, 2002).

Sehubungan dengan itu, pihak pengurusan PDRM perlu merangka dan membuat perancangan yang strategik terhadap aspek pembangunan sumber manusia khususnya menyediakan lebih banyak latihan dan kursus dalam bidang ICT. Ini bagi membolehkan agar setiap anggota bawahan lebih terdedah dengan ilmu ICT dan mengaplikasikannya dalam tugas mereka. Diharapkan agar dapatan kajian ini boleh memberikan gambaran sebenar tentang tahap pengetahuan, kemahiran, serta sikap dan masalah-masalah yang dihadapi oleh anggota polis pangkat rendah dalam menggunakan ICT. Walaupun kajian ini hanya terhad di sekitar ibu pejabat polis dalam daerah Kota Setar sahaja, namun dapatan kajian dijangka dapat memberi petunjuk-petunjuk tentang pengetahuan dan kemahiran anggota polis pangkat rendah dalam bidang ICT. Dapatan ini juga boleh membantu PDRM dalam memahami situasi sebenar yang berlaku serta membantu pihak Kementerian Dalam Negeri (KDN) untuk menggubal program-program yang bersesuaian dengan kehendak dan kemampuan PDRM dalam melaksanakan ICT dalam organisasi selaras dengan usaha kerajaan untuk melaksanakan dasar kerajaan elektronik (EG) bagi memanfaatkan penggunaan ICT sebagai agen kemajuan dalam perkhidmatan awam. Selain daripada itu, jabatan PDRM juga boleh menggunakan dapatan ini sebagai garis panduan untuk melaksanakan kursus-kursus berkaitan ICT kepada anggota PDRM khususnya anggota berpangkat rendah (Tun Hissan & Khoo, 2011).

Dapat dirumuskan bahawa setiap anggota PDRM perlu memanfaatkan kemudahan ICT ini secara optimum. Hal ini demikian agar setiap kakitangan akan mempunyai pengetahuan, kemahiran, sikap dan minat terhadap penggunaan ICT dan mengaplikasikannya dalam organisasi. Justeru itu, setiap anggota polis ini perlu belajar menggunakan ICT agar tidak ketinggalan dalam arus teknologi. Dalam masa yang sama juga, penggunaan ilmu ICT ini perlu diperluaskan dan digunakan secara menyeluruh dalam melaksanakan tugas harian agar dapat menjana hasil kerja yang berkualiti dan produktif di masa hadapan.

Implikasi kedua melibatkan hubungan waktu kerja giliran dengan komitmen kerja. Kajian ini menunjukkan waktu kerja giliran mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen kerja di kalangan anggota polis berpangkat rendah yang berkhidmat di dalam Daerah Kota Setar Kedah. Ini bermakna sistem kerja giliran mempunyai hubungan dengan tinggi ataupun rendahnya komitmen seseorang pekerja itu. Sekiranya sistem kerja secara giliran ini tidak diatur dengan adil, maka pelbagai implikasi akan timbul. Ini kerana jadual dan waktu kerja yang tidak menentu boleh memberi kesan terhadap kebajikan dan kesejahteraan pekerja (Wedderburn, 1978; Park, 2007; Meltzer dan Huckabay, 2004; Ward, 1987; Bruno, 1990).

Sistem kerja giliran juga boleh menyebabkan tekanan dan memberikan kesan negatif terhadap aspek fizikal dan mental seseorang pekerja (Lieberman et.al., 2002). Sekiranya pekerja tidak dapat mengawal emosi, tumpuan terhadap tugas akan terganggu, komitmen kerja akan menurun. Mereka akan menjadi pekerja yang kurang bermotivasi, terlibat dengan masalah ponteng kerja, tidak minat untuk berinteraksi dengan orang ramai sehingga boleh menjejaskan hubungan antara polis dan masyarakat (Brown & Campbell, 1994; Cheong & Yun, 2011). Secara tidak

langsung situasi ini akan memberi kesan yang buruk kepada kesejahteraan diri, masyarakat dan juga organisasi.

Oleh itu, kajian ini jelas menunjukkan betapa pentingnya untuk kita memahami keperluan dan kehendak psikologi seseorang anggota polis khususnya anggota pangkat rendah. Tidak dapat dinafikan, tugas sebagai anggota penguatkuasa memang tidak dapat lari daripada jadual kerja yang tidak menentu, namun begitu, kita juga perlu memahami kehendak dan keperluan mereka samada keperluan intrinsik mahupun ekstrinsik. Aspek ini perlu diberi perhatian kerana terdapat pelbagai kategori umur, jantina dan bangsa yang bertugas setiap hari. Walau bagaimanapun, para pekerja ini mempunyai satu persamaan di mana mereka juga punya hak, keperluan serta keinginan untuk memperolehi sesuatu kepuasan. Bagi pekerja, mereka perlu mempunyai kesedaran, perlu bijak mengurus masa dan mengawal emosi agar tidak terbeban dan merasa tertekan dengan sistem kerja secara giliran. Ini disebabkan semakin banyak kesedaran pekerja mengenai sistem kerja giliran maka semakin bertambah kecekapan mereka dalam mengambil langkah-langkah yang sesuai untuk menghadapi masalah ini. Dalam masa yang sama, mereka boleh mengambil keputusan yang terbaik untuk menimbang akan kebaikan dan keburukan kerja giliran samada terhadap diri sendiri mahupun terhadap komitmen kerja mereka.

Bagi organisasi pula, pihak pengurusan perlu melihat akan kesan-kesan negatif yang timbul hasil daripada kerja giliran berbanding dengan kerja normal. Melalui kajian ini, pihak pengurusan sumber manusia boleh mengetahui tahap motivasi para pekerja, proses pemikiran, prinsip hidup pekerja serta pendekatan-pendekatan yang boleh di ambil bagi menjamin kualiti dan kebajikan para pekerja mereka. Justeru itu, mereka perlu cuba merekabentuk semula jadual masa kerja yang sedia ada dengan

memperkenalkan satu sistem kerja giliran yang adil untuk semua pekerja. Dalam hal ini, pihak pengurusan perlu mengkaji mengenai amalan corak masa kerja supaya suatu bentuk waktu kerja yang praktikal dapat dilaksanakan. Mereka boleh memperkenalkan jadual masa kerja yang lebih pendek untuk giliran malam dan memberikan cuti rehat yang lebih panjang di antara setiap putaran masa kerja. Selain daripada itu, pihak pengurusan juga perlu memberi perhatian terhadap aspek psikologi agar kebosanan kerja dapat dikurangkan.

Dapatan kajian ini dapat menyumbang dalam bentuk khazanah ilmu yang boleh dirujuk dengan membawa implikasi yang bermakna kepada organisasi. Melalui kajian ini kita dapat melihat para pekerja mempunyai pelbagai keperluan dan kehendak. Secara umumnya, kebanyakan pekerja memerlukan perhatian daripada majikan, penerimaan masyarakat, keperluan sendiri dan sebagainya. Walau bagaimanapun, sebagai penyelidik kita tidak dapat membantu secara langsung dan sebagai pekerja khususnya pekerja bawahan mereka perlu menunjukkan komitmen kerja yang tinggi serta perlu memahami dasar dan etika kerja dengan baik agar dapat memenuhi keperluan asas dan meneruskan kelangsungan hidup.

Implikasi ketiga dan terakhir yang perlu diberi perhatian oleh pucuk pimpinan PDRM adalah melibatkan hubungan peluang kenaikan pangkat dengan komitmen kerja. Hasil kajian mendapati peluang kenaikan pangkat mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan komitmen kerja di kalangan anggota polis berpangkat rendah yang berkhidmat di dalam daerah Kota Setar Kedah. Sekiranya dasar dan peluang kenaikan pangkat ini tidak dilaksanakan secara adil, ia boleh menjejaskan sikap dan komitmen kerja seseorang anggota polis (Forsyth & Copes, 1994; Welsch & Lavan, 1981; Bennet, 1994) . Ini kerana kenaikan pangkat akan melibatkan pergerakan gaji

dan insentif, di samping kuasa, tanggungjawab dan juga status seseorang (Ishak, 2004; Herzberg et.al., 1959; Henderson, 1996).

Oleh kerana struktur PDRM adalah berdasarkan kepada pangkat, maka sistem kenaikan pangkat perlu menjadi contoh dan bukannya cemuhan. Namun hakikatnya, sistem kenaikan pangkat yang diamalkan dalam PDRM adalah berdasarkan kepada pointing-system dan bukannya secara merit, kekananan ataupun kelebihan yang terdapat pada seseorang anggota polis tersebut (Acryl Sani, 2001). Sehubungan itu, pihak pengurusan PDRM tidak boleh terlepas pandang akan hal ini, kerana ia boleh menyebabkan anggota polis ini merasa kecewa dengan dasar-dasar kenaikan pangkat yang tidak telus dan adil. Sekiranya situasi ini berlaku, tidak mustahil dalam tempoh jangka panjang akan memberi kesan buruk dan menjejaskan semangat serta komitmen kerja mereka (Koys, 2001; Iverson & Buttigieg, 1999; Hubbard, 1998; Hassan, 1995). Dalam hal ini, pekerja akan lebih komited sekiranya organisasi yang disertai mereka adalah sebuah organisasi yang menyokong serta adil dalam pengamalan dasar-dasar sumber manusianya (Meyer & Smith, 2000). Sehubungan itu, dasar dan sistem kenaikan pangkat perlulah dilaksanakan secara telus, adil dan saksama bagi memastikan setiap anggotanya tahu akan kedudukan mereka dan yakin bahawa peluang kenaikan pangkat sentiasa terbuka kepada sesiapa sahaja. Hal ini secara tidak langsung akan melahirkan individu yang berfikiran positif dan sentiasa mahu berusaha untuk meningkatkan prestasi dan komitmen kerja mereka.

5.4 Masalah dan Cadangan Kajian

5.4.1 Masalah Kajian

Semasa menjalankan kajian ini, pengkaji telah menghadapi beberapa masalah yang berkaitan dengan teknikal dan pentadbiran. Walau bagaimanapun, masalah-masalah yang timbul ini tidak sedikitpun menjejaskan tumpuan terhadap kajian yang telah dijalankan.

Masalah pertama adalah untuk mendapatkan kelulusan daripada pihak pengurusan PDRM bagi menjalankan kajian serta mengedarkan borang soal selidik. Bagi mengatasi masalah ini, pengkaji terpaksa membuat janji temu sebanyak tiga kali dengan bahagian pengurusan Ibu Pejabat Polis Daerah Kota Setar. Ini disebabkan pegawai yang terlibat sentiasa sibuk dan bertugas di luar daerah.

Masalah kedua melibatkan pengedaran borang soal selidik. Dalam hal ini, pengkaji terpaksa mengambil masa yang panjang untuk mengedar dan mengutip semula borang soal selidik. Disamping itu, penyelidik juga perlu memberi penjelasan tentang tujuan sebenar kajian ini dijalankan. Ini bagi mengelakkan kekeliruan dan ketidakfahaman di kalangan responden terhadap soalan-soalan yang telah dikemukakan dalam borang soal selidik yang telah diedarkan. Untuk memudahkan kajian pada masa akan datang, pengkaji mencadangkan agar dilantik pembantu bagi tujuan melancarkan urusan pengedaran, pengisian dan pengutipan semula borang soal selidik.

Masalah ketiga pula disebabkan kajian ini melibatkan 14 balai yang terdapat dalam daerah Kota Setar Kedah dengan keanggotaan sebanyak 230 orang. Oleh itu, pengkaji terpaksa turun sendiri ke balai-balai ini bagi mengedar, memberi penjelasan

tentang tujuan kajian dan cara-cara pengisian borang, serta mengutip kembali borang-borang yang telah siap diisi. Situasi ini juga memerlukan tempoh yang panjang kerana tidak dapat berjumpa serentak dengan responden yang terlibat. Masalah ini disebabkan kekangan masa dan jadual tugas responden yang tidak menentu. Disyorkan pengkaji akan datang supaya terlebih dahulu menetapkan jumlah responden yang hendak dikaji bagi setiap balai-balai yang terlibat agar masalah sama yang dihadapi oleh pengkaji tidak berulang.

Masalah seterusnya adalah untuk mendapatkan keyakinan daripada responden supaya tidak ragu-ragu dan dapat menjawab secara jujur soalan-soalan yang telah dikemukakan di dalam borang soal selidik. Situasi ini mungkin disebabkan ada sebahagian responden yang agak bimbang untuk menjawab kerana dikhuatiri jawapan yang diberikan akan didedahkan dan sampai ke pengetahuan pihak jabatan. Selain daripada itu, hal ini juga mungkin berpunca daripada kurangnya pendedahan responden terhadap kajian-kajian yang berbentuk akademik dan ilmiah. Walau bagaimanapun pengkaji akhirnya berjaya juga menyakinkan responden-responden terlibat bahawa kajian ini adalah kajian ilmiah dan segala maklumat dan jawapan yang diberikan oleh responden adalah sulit dan tidak akan didedahkan kepada pihak jabatan. Untuk kajian akan datang, pengkaji mencadangkan supaya kajian ini dijalankan melalui kaedah temubual disamping borang soal selidik. Ini agar pengkaji boleh mendapat jawapan yang lebih tepat dan jelas disamping dapat memenuhi objektif kajian.

Kajian yang dijalankan ini juga hanya meliputi aspek komitmen kerja di kalangan anggota polis berpangkat rendah sahaja. Manakala responden bagi kajian ini juga hanya melibatkan anggota polis berpangkat rendah yang memakai pangkat Konstabel

hingga Sub Inspektor sahaja. Manakala responden kajian juga hanya tertumpu di dalam daerah Kota Setar sahaja tanpa melibatkan anggota dari daerah yang lain di negeri Kedah. Namun begitu, kajian ini boleh dijadikan sebagai rujukan kepada organisasi dalam mengenal pasti ciri personaliti anggota dan membuat perancangan komprehensif bagi meningkatkan komitmen dan prestasi kerja individu. Selain daripada itu, kajian ini juga hanya memberi fokus kepada empat komponen pemboleh ubah yang mempunyai hubungan dengan komitmen kerja iaitu penguasaan ilmu ICT, waktu kerja giliran, peluang kenaikan pangkat dan jantina. Selain daripada itu, penemuan kajian ini juga adalah terbatas kepada masa dan tempat kajian dijalankan dan mungkin terdapat dapatan yang berbeza pada masa akan datang mengenai hubungan ke empat-empat pemboleh ubah tersebut dengan komitmen kerja. Dicadangkan pada masa akan datang, agar kajian ini diperluaskan lagi ke seluruh kontinjen di negeri Kedah.

5.4.2 Cadangan Kajian

Dilihat kepada masalah-masalah yang dihadapi oleh pengkaji, maka dicadangkan pengkaji akan datang supaya memberi tumpuan dan penekanan kepada faktor-faktor seperti di bawah:

Pertama, memandangkan kajian ini hanya melibatkan sampel yang kecil, maka dicadangkan agar kajian pada masa akan datang menggunakan sampel yang lebih ramai dan meliputi seluruh kontinjen PDRM. Ini perlu bagi menghasilkan keputusan kajian yang komprehensif dan lebih menyeluruh disamping dapat menggambarkan tahap komitmen kerja anggota PDRM seluruh Malaysia. Dalam masa yang sama, perbandingan juga boleh dibuat di antara kontinjen-kontinjen PDRM.

Kedua, memandangkan teknologi ICT begitu penting pada masa kini, maka pengkaji ingin mencadangkan kepada pucuk pimpinan PDRM agar lebih banyak mendedahkan anggota pangkat rendah ini dengan teknologi ICT. Mereka perlu dihantar bagi mengikuti kursus-kursus ICT agar mempunyai pengetahuan, kemahiran, sikap dan minat dalam penggunaan ICT.

Ketiga, pengkaji ingin mencadangkan sekiranya kajian yang melibatkan anggota PDRM, maka responden yang terlibat perlu diberi kefahaman yang jelas. Ini bagi mengelakkan ketakutan mereka semasa menjawab soal selidik yang diedarkan. Berdasarkan pengalaman pengkaji, terdapat sebilangan kecil responden ini merasa was-was untuk menjawab dengan jujur. Ini disebabkan persekitaran sosial PDRM sendiri yang penuh dengan disiplin dan tatatertib. Sehubungan itu, kajian pada masa akan datang perlu memberi perhatian terhadap aspek ini supaya setiap responden merasa selesa untuk menjawab setiap soalan yang dikemukakan dalam boarag soal selidik. Aspek ini perlu diberi penekanan kerana ia boleh mempengaruhi setiap keputusan yang akan dihasilkan.

Akhir sekali pengkaji ingin mencadangkan kepada pengurusan PDRM supaya lebih memberi perhatian kepada kebajikan anggota berpangkat rendah khususnya yang melibatkan persekitaran sosial kerja yang selesa seperti peluang kenaikan pangkat yang adil dan jadual waktu kerja giliran yang sistematik dan tidak memberi tekanan kepada anggota yang terlibat. Ini perlu bagi melahirkan pekerja yang komited dan berkualiti dalam sesebuah organisasi. Hal ini perlu bagi memulihkan kembali persepsi masyarakat yang sering menganggap PDRM sebagai “corrupted and immoral” (KDN, 2015).

5.5 Kesimpulan

Secara kesimpulannya, kajian yang telah dijalankan ini bertujuan untuk mengkaji hubungan di antara faktor-faktor penguasaan ilmu ICT, waktu kerja giliran, peluang kenaikan pangkat dan jantina dengan komitmen kerja di kalangan anggota polis pangkat rendah di dalam Daerah Kota Setar Kedah. Hasil kajian menunjukkan bahawa ketiga-tiga pembolehubah bebas iaitu penguasaan ilmu ICT, waktu kerja giliran dan peluang kenaikan pangkat ini mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen kerja anggota polis berpangkat rendah. Manakala faktor jantina tidak mempunyai sebarang hubungan yang signifikan dengan komitmen kerja anggota polis berpangkat rendah ini. Justeru itu, pihak pengurusan organisasi perlu memberikan perhatian terhadap kesemua faktor ini supaya setiap anggota polis ini sentiasa komited terhadap kerja mereka.



UUM
Universiti Utara Malaysia

RUJUKAN

- Ab. Aziz Yusof (2009). Keadilan organisasi dalam penilaian prestasi. Penerbit: Utusan Publications & Distributors, Kuala Lumpur.
- Abd Fatah Abd Malek & Kotlik J.W. (1986). Job Satisfaction of vocational agricultural teacher in the Southeastern United States. *The Journal Of The American Association Of Teacher Educators In Agriculture*. 27 (1), 33-38.
- Acryl Sani Abdullah Sani (2001). Tahap komitmen terhadap organisasi: satu kajian kes di kalangan anggota-anggota polis pangkat rendah, Kontinjen Polis Kuala Lumpur. Tesi Sarjana. UUM Sintok, Tidak diterbitkan.
- Alazzam, A. O., Bakar, A. R., Hamzah, R., & Asimiran, S. (2012). Effects of demographic characteristics, educational background, and supporting factors on ICT readiness of technical and vocational teachers in Malaysia. *International Education Studies*, 5(6), 229–243.
- Aiken, L. H., Clarke, S. P., Sloane, D. M., Sochalski, J., & Silber, J. H. (2002). Hospital nursing staffing and patient mortality, nurse burnout, and job dissatisfaction. *Journal of the American Medical Association*, 288(16), 1987-1993.
- Allen, N. & Meyer, J. (1996) Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 252-276.

- Anderson, G. S., Litzenberger, R., & Plecas, D. (2002). Physical evidence of police officer stress. *Policing: An International Journal of Police Strategies and Management*, 25, 399-420.
- Andrew, M.C. (2009). *A Dictionary of Psychology* (3 ed). Oxford: Oxford University Press.
- Angle, H. L. and Perry, J. L. (1981). 'An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness', *Administrative Science Quarterly*, 26, 1-14.
- Angle, H.L., & Perry, J. L. (1983). Individual and organizational influences on organizational commitment. *Work And Occupations: An International Sociological Journal*, 10, 123-146.
- Anshel M.H. (2000). A conceptual model and implications for coping with stressful events in police work. *Criminal Justice Behavior Journal*. 27(3), 375- 400.
- Aven, F. F., Parker, B. & McEvoy, G. M. (1993). "Gender and attitudinal commitment to the organization: A meta- analysis. *Journal of Business Research*, 26,61-73
- Azhar Hj Ahmad (2004). Hubungan antara kepuasan komunikasi dengan komitmen keorganisasian di kalangan kakitangan akademik dalam sebuah universiti awam terpilih. *Jurnal Pembangunan Sosial*, 7, 36-56.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223

- Balakrishnan, M. (2002). Penggunaan komputer oleh guru pelatih: dahulu, sekarang dan harapan masa depan. Seminar teknologi maklumat dan komunikasi dalam pendidikan, MPBL.
- Bartol, Kathryn M. (1979). Professionalism as a predictor of organizational commitment commitment, Role Stress, and Turnover: A Multidimensional Approach *Academy of Management Journal*. 815-821.
- Bateman, T. (1983). Resource allocation after success and failure: the roles of attribute of powerful others and probabilities of future success. working paper, Texas A & M University, department of management.
- Bateman, T. S., & Strasser, S. (1984). A longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment. *Academy Of Management Journal*, 27, 95-112.
- Bates, S. (2004). Getting engaged. *HR Magazine*, 49(2), 44-51.
- Beck, K., & Wilson, C. (2000). Development of effective organizational commitment: A cross-sequential examination of change with tenure. *The journal of Vocational Behaviour*, 56, 114-150.
- Benamati, J., & Rajkumar, T. M. (2002). A design of an empirical study of the applicability of the Technology Acceptance Model to Outsourcing Decisions. *SIGCPR '02 Proceedings of the 2002 ACM SIGCPR conference on Computer personnel research* (52-57). New York: Association for Computer Machinery.

- Bennett, R.R. (1994). The determinants of job satisfaction among police constables: A comparative study in three developing nations. American Society Of Criminology, Miami.
- Bennett, H., & Durkin, M. (2000). The effects of organizational change on employee psychological attachment: An Exploratory Study. Journal of Managerial Psychology, 15 (2), 126-147.
- Brown, J.; & Campbell, E. (1994). Stress and policing: sources and strategies. John Wiley, Chichester.
- Bruno, F.J., 1990. Dictionary Of key words in psychology. London: Routledge & Kegan Paul.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. Administrative Science Quarterly, 19, 533-546.
- Buker, H., & Wiecko, F. (2006). Are causes of police stress global? : testing the effects of common police stressors on the Turkish national police. Policing: An International Journal Of Police Strategies & Management, 30 (2), 291-309.
- Burnetto, Y. & Wharton, R. (2003). The Commitment and Satisfaction of Lower Ranked Police Officers: Lesson for Management, Policing. An International Journal of Police Strategies and Management , 26 (1),43-63.
- Cavana, R. Y., Delahaye, B. L., & Sekaran, U. (2001) Applied Business Research: Qualitative and Quantities Methods. New York: John Wiley & Sons Australia.

Che Su Mustafa (2000). Komunikasi organisasi dan hubungannya dengan kepuasan kerja dan komitmen keorganisasian di sektor swasta dan sektor awam. Disertasi Ijazah Doktor Falsafah, UUM, Sintok: Kedah.

Che Su Mustaffa, Abdul Rahim Mohd Saad & Rohana Yusof., (2005). Komunikasi Perantaraan Komputer: Penerimaan Teknologi dan Keberkesanan Komunikasi Organisasi. Penyelidikan Universiti.

Cheong, J., & Yun, I. (2011). Victimization, stress and use of force among South Korean police officers. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 34 (4), 606-624.

Choobineh, A., Rajaeefard, A., & Neghab, M. (2006). Problems related to shiftwork for health care workers at Shiraz University of Medical Sciences. *Eastern Mediterranean Health Journal*, 12 (3/4), 340-346.

Clark, A. E., (1997). Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work. *Labor Economics*, 4, 341-72.

Collins, R. A., & Gibbs, A.C.C. (2003). Stress in police officers: a study of the origins, prevalence and severity of stress-related symptoms within a county police force. *Occupational Medicine*, 53, 256-264.

Cook, J., & Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfilment. *Journal of Occupational Psychology*, 53, 38-52.

- Cooper, D. K., & Schindler, P. S. (2006). *Marketing Research*. New York: McGraw-Hill.
- Covey, S.R. (1989). *The 7 Habits of Highly Effective People: Restoring the Character Ethic*. UK: Simon & Schuster.
- Culverson, E.D. (2002). *Exploring Organizational Commitment Following Radical Change: A Case Study Within The Parks Canada Agency*. Paper Project Master of Arts in Recreation and Leisure Studies, University of Waterloo, Ontario, Canada.
- Dantzer, M. L. (1987). Police-related stress: a critique for future research. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 3, 43-48.
- Davidson, M.J., & Veno, A. (1979). Police stress in Australia: a current perspective. *Australian and New Zealand Journal of Criminology*, 12, 153-61.
- Day, A., Scott, N., & Kelloway, E.K. (2010). Information and communication technology: Implications for job stress and employee well-being. In: Perrewé P. L, Ganster D. C, editors. *New developments in theoretical and conceptual approaches to job stress*. Bingley: Emerald Group, 317-350.
- Downs, A. (1991). *A case study of relationship between communication satisfaction and organizational commitment in two Australian organizations*. Unpublished Master's Thesis, University of Kansas, Lawrence, KS.
- Etzioni, A. A. (1961). *Comparative Analysis of Complex Organization*. New York: Free Press.

Fadaie, G. R., Nakhoda, M., & Shafaghati, S. (2013). The study of the relationship individual factors and usage of ICT in Tehran's Public Libraries. 4th International Conference on Information Management and Evaluation (ICIME). Ho Chi Minh City, Vietnam: RMIT University Vietnam.

Fauziah Yahya (2003). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja: Kajian kes di Pejabat PERKESO Wilayah Persekutuan, Kuala Lumpur. Thesis MSc UUM/INTAN.

Finn P. (1981). The effects of shift work on the lives of employees. *Monthly Labor Review*, 104, 31-35.

Forgionne, G. A., & Peeters, V. E. (1982). Differences in job motivation and satisfaction among female and male managers. *Human Relations*, 35(2), 101-118.

Forsyth, C.J., & Copes J. H. (1994). Determinants of jobs satisfaction among police officers. *International Review Of Modern Sociology*, 24, 109-125.

Gnana Sekaran Doraisamy (2007). Hubungan tekanan kerja dan kepuasan kerja dengan komitmen terhadap organisasi: Satu Kajian Di Ibu Pejabat Jabatan Kerja Raya Malaysia. Sintok: Universiti Utara Malaysia (UUM).

George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*.

- Haarr N, Robin (1997). Exploring the link between organizational commitment and police occupational deviance in a police patrol bureau. *An International Journal of Police Strategy and Management*, 20 (4), 786-812.
- Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B., & Ahola, K. (2008). The Job Demands-Resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress*, 22(3), 224-241.
- Hansen, P. (2000). Developing police leadership. Irondequoit Police Department, Rochester, New York.
- Harrison, J.K. & Hubbard, R. (1998). Antecedents to organizational commitment among Mexican employees of U.S. firm in Mexico. *Journal of Social Psychology*, 138 (5), 786-812.
- Harter, J.K., Schmidt, F.L., Hayes, T.L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279.
- Hasmizal Hassim. (2007). Stress Pekerjaan dan Penggunaan Strategi Daya Tindak di Kalangan Anggota Polis di Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur dan Putrajaya. Tesis Sarjana. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Hassan Ismail (1995). Keberkesanan prestasi anggota polis di balai-balai terpencil di kawasan pedalaman, Kertas Projek Program Diploma Sains Kepolisan. Fakulti Sains Kemasyarakatan Dan Kemanusiaan Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM). Bangi, Selangor.

- Henderson, R. I. (1996). *Compensation Management: Rewarding Performance* (6 ed.) Jersey: Prentice Hall Inc.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. New York: The World Publishing Co.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Synderman, B. (1959). *The Motivation To Work*. New York: John Wiley And Sons.
- Hoath, D. R., Schneider, F. W. & Starr, M. W. (1998). Police job satisfaction as a function of career orientation and position tenure: Implications for selection and community policing, *Journal of Criminal Justice*, 26 (4), 337-347.
- Husin, G.D. (2016). *Metodologi Penyelidikan Dalam Pendidikan: Amalan dan Analisis Kajian*.
- Ishak Bin Md Shah. (2004). *Ganjaran intrinsik dan ekstrinsik serta hubungannya dengan komitmen terhadap organisasi: Satu Kajian Dalam Kalangan Pembantu Tadbir Di Majlis Perbandaran Muar*. *Jurnal Kemanusiaan*, 84-94.
- Ismail Ibrahim (2002). *Kepuasan kerja di kalangan atendan kesihatan Hospital Universiti Sains Malaysia, Kubang Kerian, Kelantan (UUM)*.
- Iverson, R.D. & Buttigieg, D.M. (1998). Affective, normative and continuance commitment. Can the right kind of commitment be managed. *Journal Of Management Studies*, 36 (3), 307-334.
- Jabatan Perdana Menteri (2010). *Laporan Tahunan 2010*

Jamaliah Jaafar (2002). Hubungan komunikasi pengurus-pekerja dengan kepuasan kerja dan komitmen pekerja: Satu kajian di Jabatan Perangkaan Malaysia. Tesis MSc UUM/INTAN.

Jamsari Tamsir (1998). Kepuasan kerja di kalangan pembantu tadbir (perkeranian dan operasi) di Universiti Putra Malaysia. Projek penyelidikan Ijazah Sarjana Sains, Universiti Putra Malaysia.

Jaramillo F., Nixon R., & Sams D. (2005). The effect of law enforcement stress on organizational commitment. *Policing: An International Journal of Police Strategies and Management*, 28(2), 321-336.

Johari Hassan & Siti Norazlina Kamisan (2010). Halangan Terhadap Penggunaan Komputer Dan ICT Di Dalam Pengajaran Dan Pembelajaran (P&P) Di Kalangan Guru Di Sekolah Menengah Kebangsaan Luar Bandar Di Daerah Kulai Jaya, Johor. Universiti Teknologi Malaysia.

John, M.C., & Taylor, J.W.V. (1999). Leadership Style, School Climate and Institutional Commitment of Teachers. *International Forum*, 2 (1), 25-27.

Jonker, Jan & Bartjan Pennink. (2010). *The Essence of Research Methodology*. Heidelberg: Springer.

Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: a study of commitment mechanism in utopian communities. *American Sociological Review*, 33(4), 499-517.

- Karabik, K., Rosin, H.M. (1995). The impact of children on women manager's career behaviour and organizational commitment. *Human Resource Management*, 34, 513-529.
- Kaur, R., Chodagiri, V. K., & Reddi, N. K. (2013). A psychological study of stress, personality and coping in police personnel. *Indian Journal of Psychological Medicine*, 35(2), 141-147.
- Kementerian Dalam Negeri (2015). Globalisasi, Dunia Tanpa Sempadan dan Kemajuan Teknologi. *Pelan Strategik KDN (2015-2020)*.
- Kementerian Dalam Negeri (2015). Pembudayaan minda kelas pertama. *Pelan Strategik KDN (2015-2020)*.
- Kementerian Dalam Negeri (2015). Penyampaian Perkhidmatan. *Pelan Strategik KDN (2015-2020)*.
- Kerlinger, F.N. (1968). *Foundations of Behavioral Research*. 1st Edition, New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Khairunnisa Isa (2013). Meneroka peranan komitmen pekerja dalam hubungan antara gaya kepimpinan dan keberkesanan organisasi. *Jurnal Pendidikan Sains Sosial dan Kemanusiaan*, 6(1).
- Khulida Kirana, Johanim Johari, Zurina Adnan, Mohd Faizal, Mohd Isa & Zulkiflee Daud (2008). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi komitmen Dalam Kalangan Penjawat Awam. *Universiti Utara Malaysia*, 15, 199-223.

- Koch, J., & Steers, R. M. (1978). Job attachment, satisfaction, and turnover among public sector employees. *Journal of Vocational Behavior*, 12, 119-128.
- Koustelios, A.D., & Konstantinoss, B.(1997). The Employee Satisfaction Inventory (ESI): Development of A Scale To Measure Satisfaction of Greek Employees. *Educational and Psychological Measurement*, 57(3), 4.
- Koys, D.J. (2001). The effects employee satisfaction, organizational citizenship behaviour and turnover on organizational effectiveness: A unit- level, longitudinal study. *Personal Psychology*, 54 (1), 101-142.
- Krejcie, R.V., & D.W.(1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Lawler, E.E, & M. Porter. (1967). The Effect of Performance on Job Satisfaction. *Industrial Relations*, 7, 20-28.
- Liberman, A. M., Best, S. R., Metzler, T. J., Fagan, J. A., Weiss, D. S., & Marmar, C. R. (2002). Routine occupational stress and psychological distress in police. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 25(2), 421-439.
- Lim, V. K. G., & Teo, T. S. H. (1998). Effect of individual characteristics on police officer's work-related attitudes. *Journal of Managerial Psychology*, 13, 740-751.
- Lipp, M,E. (2009). Stress and quality of life of senior brazilian police officers. *The Spanish Journal of Psychology*, 12(2), 593-603.

- Liou, K. T. (1995). Profesional orientation and organizational commitment among public employee: an emperical study of detention workers. *Journal of Public Administration Research And Theory*, 5(4), 231-247.
- Lokman Mohd Tahir & M. Al-Muzammil Yassin (2008). Impak psikologi guru hasil kepemimpinan pengetua. *Jurnal Teknologi E*, 48, 129-139.
- Lynn, S.A., Cao, L.T. & Horn, B.C. (1996). The influence of career stage on the work attitude of the male and female accounting profesional. *Journal of the organizational behavior*, 17, 135-149
- Manning, P. K. (1977). *Police work*. MIT Press, Cambridge. MA.
- Mauno, S.; Kinnunen, U.; & Rukolainen, M. (2007). Job demannnds and resources as antecedents of work angagement: A longitudinal study. *Journal Of Vocational Behaviour*, 70, 149-171.
- Maslow, A.H (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row.
- Mathieu, JE & Zajac, D.M. (1990), A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108 (2), 71 -94.
- McFarlane, L.A. (1985). *A Comparison of Two Work Attitudes: Satisfaction Versus Commitment*. Colorado State University. University Microfilms International, Michigan.
- McGregor, D. (1957). An Easy Look of Performance Appraisal. *Havard Business Review*, 35, 89-94.

- Meltzer, L. S., & Huckabay L. M. (2004). Critical care nurses perceptions of futile care and its effect on burnout. *American Journal of Critical Care*, 13, 202-208.
- Melvina Chung Hui Ching & Jamaludin Badusah. (2010). Sikap Guru Bahasa Melayu terhadap Penggunaan Teknologi Maklumat dan Komunikasi (ICT) dalam Pengajaran di Sekolah-sekolah Rendah di Bintulu, Sarawak. *Jurnal Pendidikan Malaysia*, 35, 59-65.
- Menagham, E.G. (1991). Work experiences and family interaction processes: the long reach of the job. *Annual Review Of Sociology*, 7, 419-444.
- Mercer Human Resources Consulting (2003). Study : communication key to workers retention. *Charlotte Business Journal*, 6(2).
- Metcalfe, B., Dick, G. (2000). Is the force still with you?: Measuring police commitment. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 5(8), 812-832.
- Meyer, J.P., & Smith, C.A. (2000). Human resource management practices and organizational commitment: Test of a mediation model. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 17, 319-331.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Thousand Oaks, CA. Sage.
- Miles, MB. & Huberman, AM. (1994). *Qualitative Data Analysis* (2nd edition). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Mishra, G.P. (2005). Role of employee commitment in organizational effectiveness *Delhi Business Review*, 6 (2).

- Mishra, A.K., and Spreitzer, G.M. (1998). Explaining How Survivors Respond to Downsizing: The Role of Trust, Empowerment, Justice and Work Redesign. *Academy of Management Review*, 23, 568-588.
- Moen, P. (1992). *Women's two roles : A contemporary dilemma*. Westport , CT: Auburn House.
- Mohd. Arif Hj. Ismail & Rosnaini Mahmud. (2002). Teknik video dalam pengajaran dan pembelajaran: Penggunaan bahan sumber video secara kreatif. *Jurnal Bahagian Teknologi Pendidikan*, 84-91.
- Mohd Hasril Amiruddin (2009). Kemudahan, sikap dan kemahiran teknologi maklumat dan komunikasi (TMK) dalam kalangan guru-guru program pendidikan khas sekolah menengah teknik di Malaysia. Universiti Putra Malaysia.
- Mohd Majid Konting (2000). *Kaedah Penyelidikan Pendidikan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Mohd Reduan Hj. Aslie & Mohd Redzuan Hj. Ibrahim (1984). *Polis Diraja Malaysia sejarah, peranan dan cabaran*. Kumpulan Karangraf Sdn. Bhd.
- Mohamed Sazif Mohamed Subri (2011). *The Stress Effect Towards PDRM Personnel: A Case Study on Health Problems and Job Satisfaction in Kedah*. Masters Diss., Universiti Utara Malaysia, Sintok: Kedah.

- Mohamad, M. (2013). Factors Affecting the Success of Nanotechnology Product Commercialisation in Malaysia. Unpublished Master Thesis. Sintok, Malaysia: Universiti Utara Malaysia.
- Moon, M. J. (2000). Organizational Commitment Revisited in New Public Management: Motivation, Organizational Culture, Sector and Managerial Grid. *Public Performance and Management Review*, 24(2), 174-194.
- Morrow, P.C. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *Academy of Management Review*, 8, 486-500.
- Mottaz, C. J. (1981). The relative important of intrinsic and extrinsic reward as determind of work satisfaction. *The Sosiological Quarterly*, 26(3), 365-385.
- Mowday, R.T., Porter, L. W., & Steers, R.M. (1982). Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover. *Organizational And Occupational Psychology*, 219-229. New York: Academic Press.
- Muchinsky, P., (1993). Psychology applied to work: An introduction to industrial/organizational psychology. L.A: Brooks/Cole.
- Muhammad Yunus Md. Yusof (2002). Tahap Penggunaan Sistem Aplikasi Komputer SPDK di Kalangan Kakitangan Jabatan Ukur dan Pemetaan Malaysia. Tesis Ijazah Sarjana Sains (Pengurusan), Universiti Utara Malaysia.

- Najib Ahmad Marzuki & Umi Zunianti (2009). Kepuasan komunikasi dan hubungannya dengan komitmen kerja dalam kalangan pekerja sektor awam. *Rekayasa: Journal Of Ethics, Legal and governance*, 5, 48-62.
- Neale, M. A., Northcraft, G. B. (1991). Factors influencing organizational commitment. Dalam Steers, R.M. & Porter, L. W., (Eds.), *Motivation and work behavior* (1991). McGraw- Hill International Editions.
- Neubert, M. J., & Cady, S.H. (2001). Program commitment: A multy study longitudinal field investigation of its impact and anticedents. *Personnel Psychology*, 54(2), 421-449.
- Nicholas, G. C. (2003). IT Doesn't Matter. *Harvard Business Review*, 41-49.
- Nik Mutasim Abd. Rahman & Nordin Muhamad (2001). Komitmen dan kepuasan kerja di dua jenis organisasi. *Jurnal Pengurusan*, 20, 97-110.
- Ngo, H.Y., & Tsang, A.W.N. (1998). Employment practices and organizational commitment: Different effects for men and women. *International Journal of Organizational Analysis*, 6(3), 251-277.
- Nomi Lian (1999). Hubungan di antara tekanan kerja, iklim organisasi dan budaya polis dengan prestasi kerja di kalangan anggota polis di Jabatan Siasatan Jenayah, Ibu Pejabat Polis Kontinjen Kuala Lumpur. Tesis Sarjana, Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi.

- Noraishah Daud (2010). Jaminan Kerja dan Hubungannya dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap Organisasi. *International Conference on Ethics and Professionalism (ICEP 2010)*.
- Noralai Ismail dan Norhasni Zainal Abidin (2010). Tinjauan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen pekerja terhadap organisasi. *Dinamika Sosial Ekonomi*, 6(1), 1-16.
- Nor Hartini (2004) Learning environment and learning approaches among engineering students. *EDUCON*. Morocco.
- Northcraft, T. & Neale, H. (1996). *Organization Behaviour*. London: Prentice-Hall.
- Nunnally J (1978). *Psychometric Theory*. McGraw-Hill, New York.
- Nurjehan Udin (1997). *Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Di Kalangan Pekerja Hotel: Satu Kajian Di Hotel X Negeri Sembilan*. Universiti Putra Malaysia, Serdang.
- Organ, D.W., & Bateman, T. S. (1991). *Organizational Behavior*. Fourth Edition. Irwin, Boston, MA.
- Osman, Z., Goon, C. A., & Wan Aris, W. H. (1998). Quality services: Policies and practices in Malaysia. *Library Management*, 19(7), 426-433.
- Othman Mohamed (2001). *Penulisan Tesis dalam Bidang Sains Sosial Terapan*. Serdang: Penerbit Universiti Putra Malaysia.
- Pallant, J. (2005). *SPSS survival guide*. Crow's Nest, NSW: Allen & Unwin.

- Pallant, J. (2011) SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using the SPSS program. (4th Ed) Allen & Unwin, Berkshire.
- Park, J., (2007), Work place and job performance, Perspectives Statistics Canada Catalogue no. 75-001-XIE, 1-13.
- Patterson, G. T. (2009). Mental stress and workers' compensation claims among police officers. *Journal of Workplace Rights*, 14(4), 441-455.
- Paton D. & Violanti J. (1997). Long term exposure to traumatic demands in police officers: behavioural addiction and its management. In: Habermann G (ed) *Looking Back, Moving Forward: Fifty Years Of New Zealand Psychology*. Psychological Society, Wellington, 194-20.
- PDRM (2017). Rujukan Ketua Bahagian Pengurusan Dan Pentadbiran Ibu Pejabat Polis Daerah (IPD) Kota Setar, Kedah.
- Perintah Am (2005). *Peraturan-Peraturan Pegawai Awam Pelantikan, Kenaikan Pangkat Dan Penamatan Perkhidmatan (2005)*.
- Porter, L. W., Steers, R.M. Mowday, R.T., & Boulian, P.V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 56, 603-609.
- Potvin, T.C (1991). Employee Organizational Commitment: An examination of its relationship Communication Satisfaction and Evaluation of Questionnaires designed to measure the Constructs. Unpublished doctoral dissertation, University of Kansas, Lawrence, KS.

- Putti, J.M; Aryee, S; & Phua, J (1990). Communication Relationship Satisfaction and Organizational Commitment. *Group and Organizational Studies*, 15(1) 44-52.
- Raffi, F., Oskouie, F., & Nikraves, M. (2004). Factors involved in nurses' response to burnout: A grounded theory study. *BMC Nursing*, 3, 6-16.
- Raja Abdul Rashid (2006). Kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi: Satu kajian di Unit Keselamatan, Jabatan Perdana Menteri Putrajaya (UUM).
- Rao, G.P., Moinuddin, K., Sai, P.G., Sarma, E., Sarma. A. & Rao, A.S. (2008). A study of stress and psychiatric morbidity in central industrial security force. *Indian Journal of Psychological Medicine*, 30(1), 39.
- Reichers, A. E. (1985) A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of Management Review*, 10, 465-476.
- Richards, B., O'Brien, T., & Akroyd, D. (1997). Predicting the organizational commitment of marketing education and health occupations education teachers by work related rewards. *Journal of Health occupations Educations*, 7(2), 1-23.
- Richardson, A.M., Millelsen, A., & Burke, R.J. (1997). Work experiences and career and job satisfaction among professional and managerial women in Norway, *Scandinavian Journal of Management*, 13, 209-218.
- Robbins, S.P. (1996). *Organizational Behavior*, (7th ed). Prentice Hall International.
- Robbins, S.P. (1998). *Organizational behavior: Concepts, Controversies, applications* (8th ed). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.

- Robbin, S & Langton, S (2001). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies and Application*, (2nd ed). Toronto: Prentice Hall Inc.
- Rodgers, C. S. (1992). 'The flexible workplace: What have we learned?' *Human Resource Management*, 183-199.
- Rossen Din. (2010). *Manuskrip analisis data kuantitatif dalam kajian pembinaan*. Fakulti Pendidikan. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written Agreements*, Sage Publications, Thousand.
- Rozinah Jamaludin. (2007). *Internet dalam Pendidikan*. Pulau Pinang: Penerbit Universiti Sains Malaysia.
- Ruslan Khalid. 2007. *Stressor dan efektif komitmen: Kajian Ibu Pejabat Polis Klang*. Tesis Sarjana, Universiti Utara Malaysia, Sintok, Kedah.
- Rusli Ibrahim. (2004). *Kepuasan bekerja dan hazard pekerjaan: satu kajian kakitangan Jabatan Patologi, Hospital Kuala Lumpur*. Tesis MSc UUM/INTAN.
- Russell, L. M. (2014). An empirical investigation of high-risk occupations: leader influence on employee stress and burnout among police. *Management Research Review*, 37(4), 367-384.
- Rynes, p. & Imber, M. (1992). Teachers Perception of Fairness of Their Workload and Their Commitment, Job satisfaction and Morale; Implication for Teachers Evaluation. *Journal of Personnel*. 5, 291-302.

- Sabitha Marican, (2005). Kaedah Pendidikan Sains Sosial. Penerbitan Prencite HallPearson Malaysia Sdn. Bhd.
- Salancik, G. (1997). Commitment and the control of organizational behavior and belief. Chicago: St. Clair Press.
- Salmah Othman (2009). Kecerdasan emosi dan tekanan kerja serta hubungannya dengan komitmen kerja dalam kalangan anggota Polis Diraja Malaysia. Tesis Sarjana, Universiti Utara Malaysia, Sintok, Kedah.
- Sarayani, Atiyeh, Mirinejad, Elahe, Keivani, & Shirvan (2014). The relationship between ICT and organizational commitment among nurses. Arth Prabhand: A Journal of Economics and Management, 3, 126-135.
- Saree Dama @ Ghazali Hassan (2000). Komitmen belia tani terhadap projek pertanian di Wilayah Narathiwat, Selatan Thailand. Tesis Sarjana Sains, Universiti Putra Malaysia.
- Sazali Mohamad. (2000). Stress, Motivasi dan Kepuasan Kerja Pegawai Kastam Jabatan Kastam dan Eksais Di Raja Selangor. Tesis MSc UUM/INTAN.
- Scandura, T., & Lankau, M. (1997). Relationships of Gender, Family Responsibility and Flexible Work Hours to Organizational Commitment and Job Satisfaction. Journal of Organizational Behavior, 18(4), 377-391.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A.B., (2002). The measurement of engagement and burnout: a confirmative analytic approach. Journal of Happiness Studies 3(1), 71-92.

- Shaufeli, W.B., Taris, T.W. & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: three of a kind or three different kinds of employee well-being. *Applied Psychology: An International Review*, 57 (2), 173-203.
- Sekaran, U. (1990). 'Frontiers and new vistas in women in management research', *Journal Ethics*, 9, 247.
- Sekaran, U. (2003). *Research Methods for Business*. San Francisco: John Wiley & Sons.
- Sekaran, U. (2006). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.
- Sekaran, U. (2006). *Research Methods .for Business (4th ed.)*. New Delhi: John Wiley & Sons.
- Shane, J.M. (2010). Organizational stressors and police performance. *Journal of Criminal Justice*. 38, 807-818.
- Sharifah Nor Puteh & Kamarul Azman Abd Salam (2011). Tahap kesediaan penggunaan ICT dalam pengajaran dan kesannya terhadap hasil kerja dan tingkah laku murid prasekolah. *Jurnal Pendidikan Malaysia*. 36(1), 25-34.
- Shiro, U. (2008). A case study of DIY ICT. *Journal of information*, 10(4), 46-60.
- Simon, M. A. (1958). The Future of Human Resource management. *Human Resource Management* , 36, 57-64.

- Siti Rokiah Kadir, (2013) Hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi guru sekolah menengah di daerah Sandakan. Masters Thesis, Universiti Malaysia Sabah.
- Siti Sarah Yahya. (1998). Kajian Terhadap Tahap komitmen Kalangan Pegawai, Staf Teknikal dan Sokongan di JPPH, Kementerian Kewangan. Tesis Sarjana, Universiti Putra Malaysia.
- Smith, P. C., Kendall, L.M., & Hulin, C.L. (1969). The measurement of satisfaction in work and retirement. Chicago, Rand McNally.
- Steers, R.M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- Stoner, A.F. Freeman, R.E & Gilbert, R.D. (1995). *Management* (5th ed) New Jersey, Prentice Hall.
- Sundaram, M. S., & Kumaran, M. J. (2012). A study on frequency of stress among female police constables. *International Research Journal of Social Sciences*, 1(30).
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (Eds.) (1991). *Motivation and Work Behavior* (5th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Syed-Ikhsan, S. S., & Rowland, F. (2004). Knowledge management in a public organization: A study on the relationship between organizational elements and the performance knowledge transfer. *Journal of Knowledge Management*, 8(2), 95-111.

- Talib, O. (2013). *Asas Penulisan Tesis Penyelidikan & Statistik*. Penerbit Universiti Putra Malaysia (UPM).
- Tamagawa, R., Lobb, B., & Booth, R. (2007). Tolerance of shift work. *Appl. Ergon*, 38, 635-642.
- Testa, M.R. (2001). Organizational commitment, job satisfaction and effort in the service environment. *The Journal Of Psychology*, 135, 226-237.
- Tolbert, P.S. & Moen, P. (1998). Men's and women's definitions of 'good' jobs: Similarities and differences by age and across time. *Work and Occupations*, 25(2), 169-194.
- Tornatzky, L. G., & Klein, K. J. (1982). Innovation characteristics and innovation adoption-implementation: A meta-analysis of findings. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 1, 28-45.
- Tuckman, Bruce, W. (1978). *Conducting Education Research*, Second Edition, New York: Harcourt Brace Javanovich.
- Tun Hisan Tun Hamzah & Khoo Kheng-Hor (2011). *Beyond Policing The Strategic Shift*. (1st ed.), Kuala Lumpur: MPH Group Publishing Sdn. Bhd.
- Ugboro, I ; & Obeng, K. (2001). *Managing the aftermaths of contracting in public transit organizations: employee perception of job security, organizational commitment and trust*. Projek Universiti, North Carolina A&T State University.
- Valentine, S.R. (2001). A path analysis of gender, race and job complexity as determinants of intention to look for work. *Employee Relations*, 23(2), 130-46.

- Van Maanen, J. (1972). Pledging the police: A study of selected aspects of recruits' socialization in a large, urban police department. University of California.
- Van Maanen, J. (1975). Police socialization: A longitudinal examination of job attitudes in an urban police department. *Administrative Science Quarterly*, 20, 207-235.
- Varona, F. (1996). Relationship Between Communication Satisfaction and Organizational Commitment in Three Guatemalan Organizations. *The Journal of Business Communication*, 33 (2), 111-140.
- Venugopal Navaretnam. (2011). The influence of leadership styles/behavior and competencies towards the job satisfaction of employees in the Royal Malaysia Police. Master's Diss., Universiti Utara Malaysia, Sintok, Kedah, Malaysia.
- Violanti, J.M. & Aron, F. (1995). Police stressors: variations in perception among police personnel. *Journal of Criminal Justice*, 23 (4), 287-294.
- Ward, J. L. (1987). *Keeping the family business healthy*. San Francisco: Jossey-bass.
- Webster, J. H. (2013). Police officer perceptions of occupational stress: the state of the art. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 36(3), 636-652.
- Wedderburn, A. A. I. (1978). Some suggestions for increasing the usefulness of psychological and sociological studies of shiftwork. *Ergonomics*, 21(10), 827-833.

- Weiner, Y. (1982). Commitment in organization: A normative view. *Academy of Management Review*, 7, 418-446.
- Welsch, H.P. & H. Lavan (1981). Inter-relationships Between Organizational Commitment and Job Characteristics, Job Satisfaction, Professional Behavior and Organizational Climate. *Human Relation*, 34(12), 1079-1089.
- Werther, W.B., & Davis, K. (1999). *Human Resources & Personnel Management*, (5 ed) (International Edition) McGraw-Hill Inc, USA, 501.
- Wilson, B. (1990). The preparedness of teacher trainees for computer utilization: The Australian and British experiences. *Journal of Education for Teaching*, 16(2), 161-171.
- Winfree, L.T., D. Guiterman, & G. L. Mays. (1997). Work Assignments and Police Work: Exploring the Work World of Sworn Officers in Four New Mexico Police Departments. *Policing: An International Journal of Police Strategies and Management*. 20, 419-41.
- Zainudin Awang (2010). Modelling job satisfaction and work commitment among lecturers: a case of Uitm Kelantan. *Proceeding of the regional conference on statical science*, 241-255
- Zainudin Hj Ahmad & Fatimah Wati Halim (2013). Pengaruh ketidakakuaran sivil terhadap profesionalisme anggota PDRM. *Jurnal Psikologi Malaysia*, 27, 117-135.

Zaniah Ahmad. (1998). Hubungan Antara Komitmen Kepada Organisasi Dengan Ganjaran. Tesis Sarjana Sains (Pembangunan Manusia) Universiti Putra Malaysia.

Zikmund, W. G. (2000). Business research methods. Fort Worth, TX: Dryden Press.

Zulkifli Md. Razali (2002). Kepuasan kerja: Satu kajian di sekolah-sekolah menengah teknik Zon Utara, (UUM).

Rujukan Akhbar

Utusan Malaysia (21 Januari 2016). Mangsa jenayah kolar putih rugi RM2.43 b. Utusan Malaysia. Kumpulan Utusan: Bangi, Selangor.

Utusan Malaysia (29 Oktober 2014). Komitmen PDRM. Utusan Malaysia. Kumpulan Utusan : Bangi, Selangor.

Rujukan Internet

(Portal Rasmi PDRM). Peranan PDRM Dalam NKRA. Di akses daripada www.rmp.gov.my/program-pdrm/nkra-pdrm-bersama-membanteras-rasuah.

Rujukan Majalah/Buletin

Buletin Polis DiRaja Malaysia (PDRM). Berita Bukit Aman, Bil /4 (2012).

ILBS (2005). Akta Polis 1967 (Seksyen 2(1). Petaling Jaya: International Law Book Services (ILBS).

ILBS (2005). Akta Polis 1967 (Seksyen 5(1) dan (2). Petaling Jaya: International Law Book Services (ILBS).

Suruhanjaya Hak Asasi Manusia SUHAKAM (2013). Laporan Tahunan SUHAKAM 2006-2012.





UNIVERSITI UTARA MALAYSIA

BORANG SOAL SELIDIK KAJIAN.

Encik/ Cik/ Tuan/ Puan

Terima kasih di atas kesudian meluangkan masa 10 - 15 minit bagi menjawab soal selidik ini. Segala kerjasama yang diberikan amat dihargai. Jawapan daripada anda akan menghasilkan maklumat yang amat bermanfaat dalam menjayakan kajian ini.

Saya amat menghargai jawapan yang diberikan benar dan jujur terhadap soalan-soalan yang dikemukakan dalam soalan selidik ini. Semua jawapan yang diberikan adalah sulit dan hanya digunakan bagi tujuan kajian yang bertajuk: **“Hubungan antara penguasaan ilmu ICT, waktu kerja giliran, peluang kenaikan pangkat dan jantina dengan komitmen kerja anggota polis berpangkat rendah di Daerah Kota Setar, Kedah”**.

Norizan binti Ahmad

Emel: norizan71@gmail.com

019-5164187

Pelajar Sarjana Pengurusan Sumber Manusia (MHRM)

Othman Yeop Abdullah Graduate School Of Business

Universiti Utara Malaysia

BAHAGIAN A : MAKLUMAT DEMOGRAFI RESPONDEN

Maklumat yang anda berikan adalah **SULIT** dan hanya untuk kegunaan kajian sahaja. Berikut adalah soalan-soalan yang berkaitan dengan diri anda. Sila nyatakan jawapan anda dengan menandakan (/) di ruangan yang sesuai di dalam kotak yang disediakan bagi setiap soalan.

1. Jantina

Lelaki ☐

Perempuan ☐

2. Umur

Kurang 20 ☐

21-29 tahun ☐

30-39 tahun ☐

40-49 Tahun ☐

50 tahun ke atas ☐

3. Bangsa

Melayu ☐

Cina ☐

India ☐

Lain-Lain ☐

4. Taraf Perkahwinan

Bujang ☐

Berkahwin ☐

Lain-Lain ☐

5. Pendapatan (RM)

Kurang RM 1000	<input type="text"/>
RM 1001 - RM 1500	<input type="text"/>
RM 1501 - 2000	<input type="text"/>
RM 2001 - 2500	<input type="text"/>
RM 2501 ke atas	<input type="text"/>

6. Taraf Pendidikan

SRP/PMR	<input type="text"/>
SPM/LCE	<input type="text"/>
STPM	<input type="text"/>
Diploma	<input type="text"/>
Ijazah	<input type="text"/>

Lain-Lain (Nyatakan) _____

7. Tempoh Perkhidmatan dalam PDRM

< 1 Tahun	<input type="text"/>
2- 4 Tahun	<input type="text"/>
5 - 9 Tahun	<input type="text"/>
10 Tahun Ke atas	<input type="text"/>

8. Pangkat Sekarang

Konstabel/ Lans Koperai	<input type="text"/>
Koperai	<input type="text"/>
Sarjan	<input type="text"/>
Sarjan Mejar	<input type="text"/>
Sub-Inspektor	<input type="text"/>

BAHAGIAN B : KOMITMEN KERJA

Sejauh manakah anda bersetuju dengan kenyataan-kenyataan berikut. Sila jawab kesemua soalan dengan membulatkan (0) jawapan di bawah.

1-Sangat Tidak Setuju	2-Tidak Setuju	3-Tidak Pasti	4-Setuju	5-Sangat Setuju
-----------------------	----------------	---------------	----------	-----------------

- | | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 1. Saya mendapati misi PDRM dan misi saya adalah sama. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Saya gembira memilih PDRM sebagai kerjaya. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Pada pendapat saya, PDRM adalah tempat yang paling sesuai untuk membina kerjaya. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Semua anggota pasukan komited dengan matlamat jabatan dan memberikan komitmen untuk mencapainya. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Saya merasa bangga dapat menjadi seorang anggota polis. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Saya seorang yang patuh kepada arahan ketua. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Komitmen saya terhadap kerja adalah tinggi. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Gaji yang diterima adalah setimpal dengan kerja yang dilakukan. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. Saya merasakan seseorang itu perlu mempunyai kesetiaan kepada organisasi yang disertainya. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. Alternatif untuk meninggalkan PDRM adalah terlalu sedikit. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

BAHAGIAN C : ILMU ICT (TEKNOLOGI MAKLUMAT DAN KOMUNIKASI)

Sejauh manakah anda bersetuju dengan kenyataan-kenyataan berikut. Sila jawab kesemua soalan dengan membulatkan (0) jawapan di bawah.

1-Sangat Tidak Setuju	2-Tidak Setuju	3-Tidak Pasti	4-Setuju	5-Sangat Setuju
-----------------------	----------------	---------------	----------	-----------------

- | | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 1. Pengetahuan saya berkaitan ICT adalah sangat tinggi. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Saya mengaplikasikan penggunaan ICT di tempat kerja. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Pengaksesan maklumat menjadi mudah dengan adanya rangkaian internet. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Penggunaan ilmu ICT penting dalam PDRM. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Menggunakan ICT membolehkan saya menyelesaikan tugas dengan lebih cepat. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Saya merasakan penggunaan ICT memberi banyak manfaat kepada seseorang. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Saya suka dengan cadangan menggunakan ICT dalam tugas seharian. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Saya mempunyai sikap yang positif terhadap penggunaan ICT. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. Seseorang perlu menguasai ilmu kemahiran ICT. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. Menggunakan ICT sesuai dengan keperluan kerja saya | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

BAHAGIAN D : PELUANG KENAIKAN PANGKAT

Sejauh manakah anda bersetuju dengan kenyataan-kenyataan berikut. Sila jawab kesemua soalan dengan membulatkan (0) jawapan di bawah.

1-Sangat Tidak Setuju	2-Tidak Setuju	3-Tidak Pasti	4-Setuju	5-Sangat Setuju
-----------------------	----------------	---------------	----------	-----------------

- | | | | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 1. Peluang kenaikan pangkat bergantung kepada kebolehan dan prestasi kerja. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Pada masa kini peluang kenaikan pangkat adalah lebih baik. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Peluang kenaikan pangkat bergantung samada rapat atau tidak dengan pegawai atasan. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Peluang kenaikan pangkat bergantung kepada tempoh perkhidmatan. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Peluang kenaikan pangkat adil kepada semua anggota. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Peluang kenaikan pangkat adalah tipis. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Kenaikan pangkat adalah kerap. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Peluang untuk kenaikan pangkat adalah cerah. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. Polisi kenaikan pangkat jelas kepada semua. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. Peluang kenaikan pangkat adalah terbatas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

BAHAGIAN E : WAKTU KERJA GILIRAN (KERJA SYIF)

Sejauh manakah anda bersetuju dengan kenyataan-kenyataan berikut. Sila jawab kesemua soalan dengan membulatkan (0) jawapan di bawah.

1-Sangat Tidak Setuju	2-Tidak Setuju	3-Tidak Pasti	4-Setuju	5-Sangat Setuju
-----------------------	----------------	---------------	----------	-----------------

- | | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 1. Bekerja secara giliran adalah perkara biasa dan tidak memberi masalah kepada saya. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Saya masih boleh melaksanakan tugas yang penting walaupun bekerja secara giliran. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Saya masih boleh menjalankan tugas dengan baik walaupun ada ketikanya merasa bosan dengan jadual kerja yang tidak tetap. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Bekerja secara giliran tidak memberi kesan kepada aspek emosi, fizikal dan mental. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Jadual kerja yang tidak menentu membuatkan saya sering berasa mengantuk. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Walaupun cuba mengelak, tetapi ada ketika saya tertidur sewaktu bertugas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Prestasi kerja saya tidak terjejas walaupun sering keletihan akibat kurang tidur. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Saya masih mempunyai masa bersama keluarga walaupun jadual kerja tidak menentu. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. Jadual kerja yang tidak menentu menyebabkan saya kurang berkomunikasi dengan kawan-kawan. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. Saya tidak mengalami masalah kesihatan walaupun tidak cukup tidur. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

“Terima kasih atas kerjasama yang telah diberikan”

LAMPIRAN

PERBEZAAN JANTINA

Group Statistics					
	jantina	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Komitmen_Kerja	lelaki	142	4.1500	.55770	.04680
	perempuan	54	4.2185	.55799	.07593

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
				F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
		Lower	Upper							
Komitmen_Kerja	Equal variances assumed	.159	.690	-.768	194	.443	-.06852	.08918	-.24440	.10736
	Equal variances not assumed			-.768	95.724	.444	-.06852	.08920	-.24558	.10854

Explore: NormalityTest

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Komitmen_Kerja	196	100.0%	0	0.0%	196	100.0%
Penggunaan_ICT	196	100.0%	0	0.0%	196	100.0%
Kenaikan_Pangkat	196	100.0%	0	0.0%	196	100.0%
Kerja_Giliran	196	100.0%	0	0.0%	196	100.0%

Descriptives

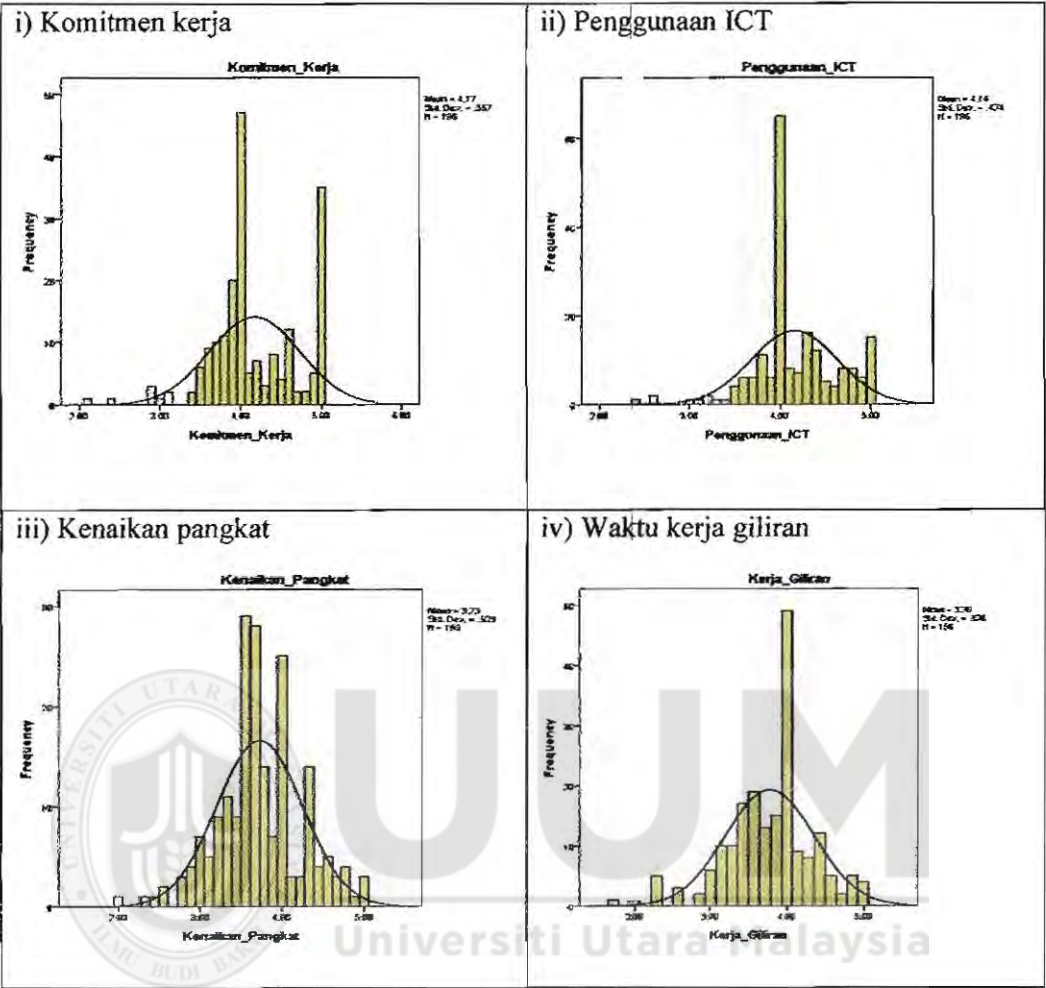
		Statistic	Std. Error
Komitmen_Kerja	Mean	4.1689	.03980
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	4.0904
		Upper Bound	4.2474
	5% Trimmed Mean	4.1926	
	Median	4.0000	
	Variance	.310	
	Std. Deviation	.55719	
	Minimum	2.10	
	Maximum	5.00	
	Range	2.90	
	Interquartile Range	.70	
	Skewness	-.211	.174
	Kurtosis	.417	.346
Penggunaan_ICT	Mean	4.1577	.03388
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	4.0908
		Upper Bound	4.2245
	5% Trimmed Mean	4.1740	
	Median	4.0000	
	Variance	.225	
	Std. Deviation	.47425	
	Minimum	2.40	
	Maximum	5.00	
	Range	2.60	
	Interquartile Range	.40	
	Skewness	-.320	.174
	Kurtosis	1.182	.346

Kenaikan_Pangkat	Mean		3.7251	.03733
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3.6514	
		Upper Bound	3.7987	
	5% Trimmed Mean		3.7261	
	Median		3.6667	
	Variance		.273	
	Std. Deviation		.52267	
	Minimum		2.00	
	Maximum		5.00	
	Range		3.00	
	Interquartile Range		.56	
	Skewness		-.016	.174
	Kurtosis		.480	.346
Kerja_Giliran	Mean		3.7777	.04130
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3.6962	
		Upper Bound	3.8591	
	5% Trimmed Mean		3.7983	
	Median		3.8571	
	Variance		.334	
	Std. Deviation		.57820	
	Minimum		1.71	
	Maximum		5.00	
	Range		3.29	
	Interquartile Range		.57	
	Skewness		-.596	.174
	Kurtosis		1.097	.346

Skewness and Kurtosis

Statistics					
		Komitmen Kerja	Penggunaan ICT	Kenaikan Pangkat	Kerja Giliran
N	Valid	196	196	196	196
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.1689	4.1577	3.7251	3.7777
Skewness		-.211	-.320	-.016	-.596
Std. Error of Skewness		.174	.174	.174	.174
Kurtosis		.417	1.182	.480	1.097
Std. Error of Kurtosis		.346	.346	.346	.346

Histogram



Reliability

Scale: KENAIKAN PANGKAT

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	196	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	196	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.744	.764	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
pada masa kini peluang kenaikan pangkat adalah lebih baik	29.49	17.646	.572	.618	.699
peluang kenaikan pangkat bergantung kepada kebolehan dan prestasi kerja	29.39	18.999	.371	.501	.729
peluang kenaikan pangkat bergantung kepada tempoh perkhidmatan	29.64	17.699	.488	.307	.710
peluang kenaikan pangkat adil kepada semua anggota	29.57	17.539	.521	.428	.704
peluang kenaikan pangkat adalah tipis	30.30	19.122	.192	.374	.766
kenaikan pangkat adalah kerap	30.06	16.253	.647	.455	.679
peluang kenaikan pangkat adalah cerah	29.82	16.865	.638	.607	.685
polisi kenaikan pangkat jelas kepada semua	29.80	17.856	.490	.506	.710
peluang kenaikan pangkat adalah terbatas	30.14	20.410	.061	.381	.786

Reliability

Scale: KERJA GILIRAN

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	196	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	196	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha		
Based on		
Cronbach's Alpha	Standardized Items	N of Items
.754	.774	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
bekerja secara giliran adalah perkara biasa dan tidak memberi masalah kepada saya	22.37	13.249	.503	.596	.722
saya masih boleh melaksanakan tugas yang penting walaupun bekerja secara giliran	22.36	13.503	.575	.630	.717
saya masih boleh menjalankan tugas dengan baik walaupun ada ketikanya merasa bosan dengan jadual kerja yang tidak tetap	22.58	13.496	.376	.268	.743

bekerja secara giliran tidak memberi kesan kepada aspek emosi, fizikal dan mental	22.57	12.298	.488	.485	.720
prestasi kerja saya tidak terjejas walaupun sering keletihan akibat kurang tidur	22.76	12.473	.483	.345	.722
saya masih mempunyai masa bersama keluarga walaupun jadual kerja tidak menentu	23.03	11.199	.459	.421	.736
saya tidak mengalami masalah kesihatan walaupun tidak cukup tidur	23.01	11.482	.531	.422	.711

Reliability

Scale: KOMITMEN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	196	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	196	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.915	.928	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
saya mendapati misi PDRM dan misi saya adalah sama	37.61	25.040	.721	.560	.904
saya gembira memilih PDRM sebagai kerjaya	37.33	26.151	.722	.641	.905
pada pendapat saya PDRM adalah tempat yang paling sesuai untuk membina kerjaya	37.52	24.979	.788	.674	.900
semua anggota pasukan komited dengan matlamat jabatan dan memberikan komitmen untuk mencapainya	37.59	25.371	.719	.554	.904
saya merasa bangga dapat menjadi seorang anggota polis	37.42	25.056	.763	.673	.902
saya seorang yang patuh kepada arahan ketua	37.40	26.046	.782	.719	.903
komitmen saya terhadap kerja adalah tinggi	37.44	25.478	.771	.712	.902
gaji yang diterima adalah setimpal dengan tugas yang dilakukan	37.92	24.409	.485	.367	.930
saya merasakan seseorang itu perlu mempunyai kesetiaan kepada organisasi yang disertainya	37.36	26.150	.746	.682	.904
alternatif untuk meninggalkan PDRM adalah terlalu sedikit	37.60	25.174	.656	.486	.908

Reliability

Scale: PENGGUNAAN ICT

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	196	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	196	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.918	.920	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
pengetahuan saya berkaitan ICT adalah sangat tinggi	37.68	18.999	.520	.526	.921
saya mengaplikasikan penggunaan ICT ditempat kerja	37.55	18.177	.644	.605	.914
pengaksesan maklumat menjadi mudah dengan adanya rangkaian internet	37.43	18.892	.678	.519	.911
penggunaan ilmu ICT penting dalam PDRM	37.30	18.220	.755	.662	.907
menggunakan ICT membolehkan saya menyelesaikan tugas dengan lebih cepat	37.40	18.191	.746	.620	.907

saya merasakan penggunaan ICT memberi banyak manfaat kepada seseorang	37.34	18.553	.733	.608	.908
saya suka dengan cadangan menggunakan ICT dalam tugas seharian	37.39	18.732	.671	.532	.911
saya mempunyai sikap yang positif terhadap penggunaan ICT	37.41	17.750	.782	.629	.905
seseorang perlu menguasai ilmu kemahiran ICT	37.32	18.342	.685	.656	.911
menggunakan ICT sesuai dengan keperluan kerja saya	37.37	17.979	.768	.677	.906



UUM
Universiti Utara Malaysia

Demographic Analysis

Statistics								
	jantina	umur	bangsa	perkahwinan	pendapatan	pendidikan	perkhidmatan	pangkat
	a							
N Valid	196	196	196	196	196	196	196	196
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	1.28	3.23	1.04	1.85	4.06	2.14	3.42	1.76
Minimum	1	1	1	1	1	1	1	1
Maximum	2	5	4	3	5	5	5	5

Frequency Table

jantina				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	lelaki	142	72.4	72.4
	perempuan	54	27.6	27.6
	Total	196	100.0	100.0

umur					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang 20	3	1.5	1.5	1.5
	21-29	52	26.5	26.5	28.1
	30-39	75	38.3	38.3	66.3
	40-49	29	14.8	14.8	81.1
	50 ke atas	37	18.9	18.9	100.0
	Total	196	100.0	100.0	

		bangsa			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	melayu	192	98.0	98.0	98.0
	cina	1	.5	.5	98.5
	india	2	1.0	1.0	99.5
	lain-lain	1	.5	.5	100.0
	Total	196	100.0	100.0	

		perkahwinan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	bujang	35	17.9	17.9	17.9
	kahwin	156	79.6	79.6	97.4
	lain-lain	5	2.6	2.6	100.0
	Total	196	100.0	100.0	

		pendapatan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang 1000	1	.5	.5	.5
	1001-1500	20	10.2	10.2	10.7
	1501-2000	41	20.9	20.9	31.6
	2001-2500	38	19.4	19.4	51.0
	2501 ke atas	96	49.0	49.0	100.0
	Total	196	100.0	100.0	

		pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	srp	17	8.7	8.7	8.7
	spm	150	76.5	76.5	85.2
	stpm	16	8.2	8.2	93.4
	diploma	10	5.1	5.1	98.5
	ijazah	3	1.5	1.5	100.0
	Total	196	100.0	100.0	

perkhidmatan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang 1 tahun	5	2.6	2.6	2.6
	2-4 tahun	28	14.3	14.3	16.8
	5-9 tahun	47	24.0	24.0	40.8
	10 ke atas	111	56.6	56.6	97.4
	5	5	2.6	2.6	100.0
	Total	196	100.0	100.0	

pangkat					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	konstabel/lans kopersal	70	35.7	35.7	35.7
	kopersal	111	56.6	56.6	92.3
	sarjan	9	4.6	4.6	96.9
	sarjan mejar	5	2.6	2.6	99.5
	sub inspektor	1	.5	.5	100.0
	Total	196	100.0	100.0	

Correlations: Penggunaan ICT & Komitmen Kerja

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Komitmen_Kerja	4.1689	.55719	196
Penggunaan ICT	4.1577	.47425	196

Correlations			
		Komitmen_Kerja	Penggunaan_ICT
Komitmen_Kerja	Pearson Correlation	1	.328**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	196	196
Penggunaan_ICT	Pearson Correlation	.328**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	196	196

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations: Kerja Giliran & Komitmen Kerja

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Komitmen_Kerja	4.1689	.55719	196
Kerja_Giliran	3.7777	.57820	196

Correlations			
		Komitmen_Kerja	Kerja_Giliran
Komitmen_Kerja	Pearson Correlation	1	.503**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	196	196
Kerja_Giliran	Pearson Correlation	.503**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	196	196

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations: Kenaikan Pangkat & Komitmen Kerja

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Komitmen_Kerja	4.1689	.55719	196
Kenaikan_Pangkat	3.7251	.52267	196

Correlations			
		Komitmen_Kerja	Kenaikan_Pangkat
Komitmen_Kerja	Pearson Correlation	1	.541**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	196	196
Kenaikan_Pangkat	Pearson Correlation	.541**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	196	196

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

